



# COMUNE DI SANDRIGO

(Provincia di Vicenza)

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019-2021

Premesso che:

- a) in data 22/07/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Sandrigo;
- b) in data 25/07/2019 il revisore unico ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art.8 comma 6 del CCNL del Comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018, in termini di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 76 in data 25/07/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 29/07/2019 nella sede del Comune di Sandrigo le parti:

► **Delegazione di parte pubblica (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 03/09/2018), nella persona:**

Bergamin dr.ssa Antonella -Presidente

*Antonella Bergamin*

► **Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone:**

C.I.S.L. FP

*Roberto Maghella*

C.G.I.L. FP

*[Signature]*

U.I.L. [Signature]

*[Signature]*

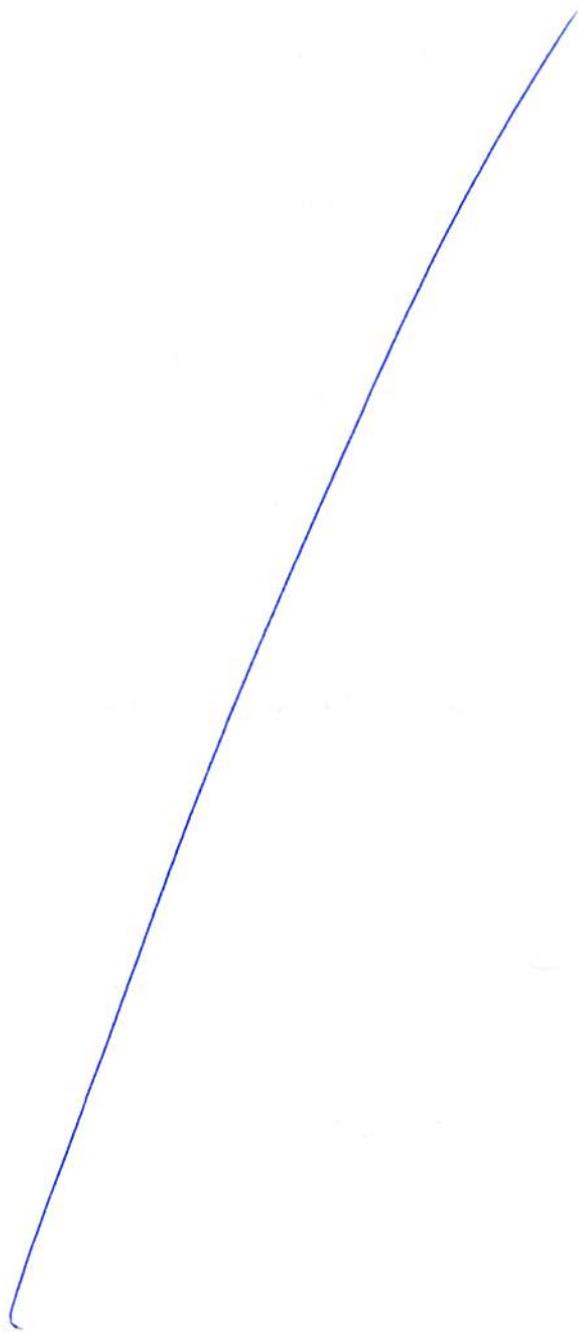
CSA \_\_\_\_\_

► **RSU nelle persone :**

*Federico Ceccato Cisl*

*Luca Polverini Uil*

sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Sandrigo.-



# COMUNE DI SANDRIGO

(Provincia di Vicenza)

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019-2021



FR

Roberto Per  
Focaccia

# INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>1</b>
<b>TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>1</b>
<b>TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE .....</b>	<b>Pag.</b>	<b>3</b>
<b>TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' ....</b>	<b>Pag.</b>	<b>9</b>
<b>TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....</b>	<b>Pag.</b>	<b>13</b>
<b>TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>Pag.</b>	<b>16</b>

contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa (anche territoriale).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:

- le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D. Lgs. 165/2001;
- il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

#### **Art. 5 – Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)**

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.

3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

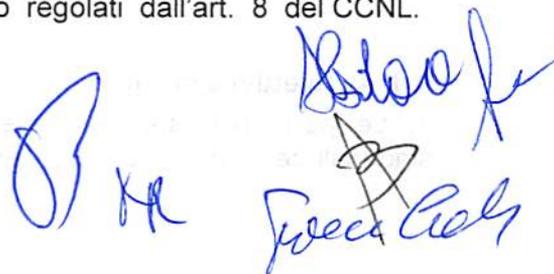
#### **Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

#### **Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)**



## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione e a valere dall'anno 2019.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Collettivo Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della Performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.
5. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018 si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.5.2018.

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

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

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

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 Obiettivi e strumenti**

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. 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.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

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

#### **Art.9 Misure di sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett m CCNL)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art. 16 del Dlgs. 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art. 21 del presente CCI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta del RLS, RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **Art.10 Quantificazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

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.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", entro il termine massimo del 30 giugno, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, l'Amministrazione avvierà il confronto con la parte sindacale per l'eventuale incremento della parte variabile. Nel caso l'ente intendesse aumentare le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, ove implicante la necessità di ridurre le risorse del fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. (art.7 comma 4 lett u).
4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (art.7 comma 4 lett a) e art. 68 CCNL**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
  - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

- c) indennità di condizioni di lavoro;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità;
  - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
  - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
  - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e) e f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori);
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

#### **Art.12 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi (art.7 comma 4 lett. b) CCNL**

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che vengono annualmente ripartiti tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".
2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite:
  - una quota pari al **55%** (parte pubblica) del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
  - una quota del **45%** sarà destinata a premiare la performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
3. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.
4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si tiene conto delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di SERVIZIO e purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente. La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o Piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima, secondo il sistema di valutazione adottato dell'Ente.

#### **Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)**

1. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, del settore, del servizio, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance.
2. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti alle risorse assegnate.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, including one that appears to read 'Pecasso'.

3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni continuativo o frazionati nel corso dell'anno. Concorre a detta ripartizione il personale con periodo lavorativo pari o superiore ai 180 giorni, anche con diverse tipologie contrattuali, comunque con contratti di lavoro derivanti da assunzioni da procedure concorsuali.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 30 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 e art. 33 comma 4;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza
  - k. la malattia oltre 15 giorni come indicato dall'art. 36 comma 10 let. a) CCNL
7. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.
8. L'assegnazione della performance organizzativa sarà erogata in percentuale al grado di valutazione della stessa secondo i seguenti parametri definiti nel sistema di valutazione:

% grado di valutazione	Premio performance
da 0 a 61%	0%
da 62% a 71%	70%
da 72% a 81%	80%
da 82% a 88%	90%
da 89% a 94%	95%
da 95% a 100%	100%

**Art. 14 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)**

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno.
4. Concorre a detta ripartizione il personale con periodo lavorativo pari o superiore ai 180 giorni, anche con diverse tipologie contrattuali, comunque con contratti di lavoro derivanti da assunzioni da procedure concorsuali.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 30 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio teorico individuale verrà calcolata tenendo conto dei criteri di cui ai precedenti commi 3, 4, 5, 6 e successivamente sommando il valore così ottenuto a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale e proporzionandolo a ciascuna valutazione individuale.
8. Le eventuali risorse di performance individuale che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla differenziazione della performance individuale.

#### **Art.15. Differenziazione premio individuale(art. 69 CCNL)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.69 del CCNL, che si aggiunge alla quota del detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
3. Il budget annuale assegnato alla differenziazione per il primo anno di applicazione è pari a € 1.000,00 e negli anni successivi sarà oggetto di accordo economico.
4. La differenziazione del premio verrà erogata al 10% del personale dipendente valutato nell'anno con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, con arrotondamento secondo criterio matematico.

#### **Art.16. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (art.7 comma 4 let v)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione delle posizioni organizzative, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze, della qualità del contributo alla performance della struttura assegnata e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione complessiva, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Istituzione di più fasce di pesatura delle posizioni organizzativa, come definite nel sistema di valutazione

7  


punteggio attribuito alla posizione organizzativa	Valore economico	Fascia
Fino a 69 punti	€ 5.000,00	A
Da 70 a 75 punti	€ 8.000,00	B
Da 76 a 80 punti	€ 9.000,00	C
Da 81 a 85 punti	€ 10.500,00	D
Da 86 a 90 punti	€ 12.500,00	E
Da 91 a 100 punti	€ 16.000,00	F

- b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura proporzionale alla fascia di pesatura, come definite nel sistema di valutazione:

con punteggio da: 95,00 a 100,00	100% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 90,00 a 94,99	90% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 80,00 a 89,99	80% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 60,00 a 79,99	70% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio inferiore a 60	nessuna indennità di risultato – valutazione negativa

4. La quota di risorse destinate alla Retribuzione di Risultato di ogni posizione organizzativa è calcolata in misura proporzionale all'ammontare dell'indennità di posizione individuale.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'OIV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nei commi precedenti e nella metodologia adottata dall'ente.

#### **Art.17 Progressione economica orizzontale (art. 7 comma 4 lett c)**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Collettivo Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, definendo la distribuzione in percentuale nelle categorie di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative.

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

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della

procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

7. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 70%
- incidenza esperienza maturata: 30%

8. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,10 per ogni anno di permanenza nella posizione economica.

9. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO fosse rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

10. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

11. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) ventiquattro mesi (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
- b) il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio;
- c) il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;
- d) nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età;
- e) individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.

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

##### Art.18 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.



4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, previa conferenza annuale tra tutte le posizioni organizzative coordinata dal Segretario Generale.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

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

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

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

#### **Art.19 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività, che sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i fattori rilevanti di **disagio** di seguito elencati:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, o sostanze nocive; l'esposizione deve essere prevalente, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere prevalente, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale);

c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi rilevanti con particolari disponibilità di orario al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, come attestato dal Responsabile di Settore.

3. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalle attestazioni mensili rese dai Responsabili di Settore per le attività di cui alle lettera c), nonché ove necessarie ai fini della determinazione dell'indennità. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

7. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 18, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9. Si individuano i fattori impicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in due fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

a) valori di cassa annuali maneggiati fino a € 10.000

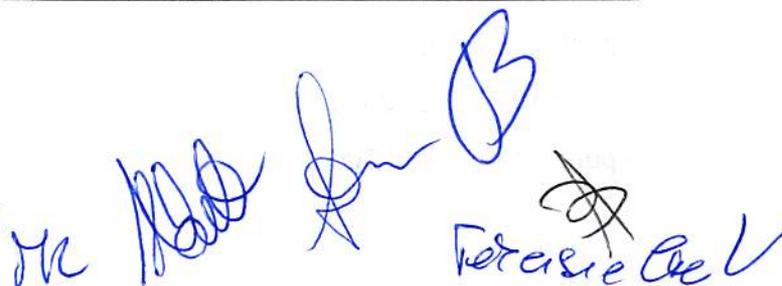
b) valori di cassa annuali maneggiati superiori a € 10.000,00

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni del maneggio.

12. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

13. L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 a Euro 10,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale € 1,00:

	Let. a)	Let. b)	Let. c)		
Disagio	Let. a)	Let. b)	Let. c)		
<i>punteggio</i>	1	1	10		
Rischio	Let. a)	Let. b)	Let. c)		
<i>punteggio</i>	1,5	2,5	3		
Maneggio valori	Let. a)	Let. b)			
<i>punteggio</i>	1	2			



**Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)**

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. 3. Per le funzioni di cui alle lettere a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di euro 300,00.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

**Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies (art. 7 comma 4 lett f)**

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di settore in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Non costituisce specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza contrattualmente definite.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Le fattispecie alle quali i responsabili di settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità che implicano un grado di specializzazione delle conoscenze giuridiche/ normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i; (punteggio da 1 a 4);

b) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori interni/esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto e/o di organi di governo dell'Ente; (punteggio da 1 a 4);

c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile del Settore, che implica conoscenze di tipo specialistico che si configurano con un Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (punteggio da 1 a 4);

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 6 punti.

Oltre detta soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità:

- punti 6	€ 500,00
- punti 7	€ 800,00
- punti 8	€ 1200,00
- punti 9	€ 1550,00
- punti 10	€ 2000,00
- punti 11	€ 2.300,00

- punti 12 € 2.500,00

3. L'importo dell'indennità è quantificata sulla base del punteggio assegnato dal Responsabile di Servizio a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico le fattispecie non sono cumulabili.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

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

## TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

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

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

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

a) art. 67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

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

b) art. 67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
- 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).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale del premio di performance, di cui ai precedenti artt. 13 e 14, al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come precisato al successivo comma 5.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale della retribuzione di risultato al raggiungimento

di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come precisato al successivo comma 5. (art.7 comma 4 lett j)

5. Con riferimento ai precedenti commi 3 e 4, il singolo dipendente che percepisca nel corso del medesimo anno solare uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del compenso del premio performance o dell'indennità di risultato.

6. La determinazione dell'importo della decurtazione è calcolata applicando a scaglioni le percentuali sotto indicate sugli incentivi di cui al presente articolo:

- fino a € 600,00 0%
- da € 601,00 a € 2.000,00: 10%
- da € 2.000,00 a € 5.000,00: 15%
- superiore a € 5.000,00: 25%

7. La decurtazione calcolata ai sensi del comma 6, comporterà una riduzione del premio della performance (artt. 13 e 14) o dell'indennità di risultato da liquidare e non potrà comunque determinare una riduzione superiore al 50% del premio o dell'indennità spettante.

8. La somma derivante dalla riduzione del premio performance confluirà nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La somma derivante dalla riduzione dell'indennità di risultato confluirà nella quota del fondo destinato all'indennità di risultato, esclusivamente a beneficio delle altre posizioni organizzative. Le somme verranno proporzionalmente ripartite in base alla valutazione complessiva individuale e dell'indennità di risultato.

9. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

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

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

#### **Art.24 Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale addetto alla vigilanza del Servizio Polizia Locale svolgente il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani, pomeridiani e notturni prevedendo una maggiorazione oraria corrispondente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale calcolata sulla retribuzione individuale mensile. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.

2. In applicazione (art. 7 comma 4 lett l) del CCNL 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

3. In applicazione (art. 7 comma 4 lett z) del CCNL 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o famigliari previste dall'art. 23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:

- genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

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

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999 eccetto quanto previsto dall'art.23 comma 3 del presente contratto.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.

4. In applicazione dell'art.7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art. 39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

5. In applicazione all'art. 7 comma o) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il limite delle ore individuali che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 è di 20. (art. 7 comma 4 lett o)

6. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse variabili del fondo dell'anno successivo.

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

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, come disciplinato dal vigente Regolamento Comunale per la gestione del part-time.

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

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia in posticipo rispetto all'orario di ingresso che in anticipo rispetto all'orario di uscita.
2. La flessibilità oraria dovrà garantire comunque la compresenza del personale per ogni ufficio/servizio dalle ore 8.30 alle ore 13.00 nelle giornate con orario corto e dalle ore 8.30 12.30 alle ore 14.30 e dalle ore 18.30\_ nelle giornate con orario antimeridiano e pomeridiano.
3. Al personale dipendente che lavori in turno o in squadra o assegnato a altri particolari servizi individuati dall'ente potrà essere consentita una flessibilità oraria che tenga conto della copresenza e delle particolari esigenze di servizio.
4. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.

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

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

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

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

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

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto tra le parti per la definizione di protocolli d'intesa.

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

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

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
- dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti nei limiti delle risorse disponibili, dando atto dell'insussistenza attuale di fondi. Le parti concordano di rinviare la contrattazione della materia.

## **TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art.32 Disposizione finale**

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

2. Gli istituti economici previsti dal presente C.C.I. trovano applicazione a decorrere dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in essa contenuta.

3. Le parti si obbligano entro il 2019, preferibilmente nel mese di settembre, a confrontarsi in riferimento all'impatto di tutti gli istituti economici derivanti dall'applicazione del presente C.C.I..