

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO**  
**DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COSSOINE**  
**TRIENNIO 2019/2021**

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale del Comune di COSSOINE. Costituisce parte integrante e complementare del contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato; pertanto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.lgs. n. 75/2017 "Modifiche ed integrazioni al d.lgs. n. 165/2001 ai sensi degli artt. 16 commi 1 lett. a) e 2) lett. b), c), d), e) e 17 comma 1, lett. a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - D.lgs. n. 74/2017 "Modifiche al d.lgs. n. 150/2009, in attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. r) della legge n. 124/2015";
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
  - Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale;
  - Raccolta sistematica dei CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione,

valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente contratto e la determinazione di cui al precedente comma 4 del presente articolo, nel concorrere al perseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivano l'impegno e la qualità della performance destinandovi, per l'ottimale conseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento finalizzate ai trattamenti accessori comunque denominati.

## **Art. 3 - Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Tale sistema si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - contrattazione decentrata integrativa;

- confronto;
  - informazione;
  - informazione ed esame congiunto, nei casi di cui all'art. 6 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, in caso di processi di riorganizzazione degli uffici nei casi di esuberi o avvio di processi di mobilità, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Le relazioni sindacali dell'ente sono curate attraverso un sistema di funzioni coinvolgono oltre agli organi di indirizzo, anche i seguenti soggetti:
    - per l'amministrazione: la delegazione trattante di parte datoriale (o pubblica).
    - per la parte sindacale: i rappresentanti delle oo.ss. di categoria firmatarie del CCNL e la RSU.
  4. Le parti potranno richiedere la partecipazione di esperti, senza alcun potere negoziale, per approfondire particolari aspetti tecnici dell'argomento che si intende discutere.
  5. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.7 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 nei casi previsti.
  6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dei lavori della in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva. A tal fine le parti possono sottoscrivere il verbale anche in forma digitale.
  7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
  8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
  9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 commi 4 e 5 del CCNL Comparto funzioni locali, nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione decentrata, saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
  10. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.

#### **Art. 4 - Assemblee**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio personale, di norma, almeno 3 giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

#### **Art. 5 - Diritto di affissione**

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

#### **Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 7 - Formazione ed aggiornamento del personale**

1. La formazione del personale costituisce strumento imprescindibile del processo di cambiamento della pubblica amministrazione, strettamente correlato alle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione, nonché agli obblighi diretti e correlati in materia di trasparenza ed accessibilità.
2. Il Comune, sia in forma singola che in forma associata, promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, la valorizzazione e la specializzazione di tutto il personale, garantendo sempre le pari opportunità.
3. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente, nel rispetto dei tetti di spesa di cui al d.l.78/2010, come convertito con L.122/2010.
4. Con cadenza periodica, possibilmente entro i primi trenta giorni dall'approvazione del bilancio, i responsabili di servizio individuano i fabbisogni formativi, ai fini della definizione di un piano unitario di formazione del personale dell'ente. Il predetto piano è comunicato alle parti sindacali.
5. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale, pertanto, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente.
6. Le attestazioni conseguite nel corso di formazione dal singolo dipendente sono acquisite dall'Ufficio personale, che provvede ad aggiornarne il fascicolo.
7. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento: corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa.
8. La formazione e l'aggiornamento, anche nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di accrescimento delle professionalità interne e di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- favorire l'utilizzo dell'ICT e dei comportamenti innovativi;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire lo sviluppo di professionalità polivalenti all'interno dell'ente;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

#### **Art. 8 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, i membri della delegazione trattante si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione degli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 9 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Il Fondo è costituito dalla una parte consolidata di risorse stabili, da una parte variabile, annualmente determinata. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
2. Le risorse variabili possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili – ex art. 15 comma 5 CCNL 01.04.199) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
  - b. incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c. stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del soggetto preposti alla valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

- e. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f. previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### **Art. 10 - Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
  - c. la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d. le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
  - e. differenziazione del premio individuale
2. In assenza di un sistema di valutazione, di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance.
3. Per tutti i livelli di valutazione l'ente garantisce la trasparenza (intesa come accessibilità totale) delle informazioni concernenti la misurazione e valutazione della performance. A tal fine pubblicherà nella sezione amministrazione trasparente del sito la metodologia di valutazione ed i piani delle performance.
4. I soggetti competenti a valutare le performance sono individuati nella metodologia di valutazione adottata.

5. La metodologia contiene, inoltre, specifiche disposizioni per la definizione delle modalità e termini del contraddittorio.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e. selettività del sistema premiante, in conformità all'art. 18 del D.lgs. n. 150/2009: ossia il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dai soggetti preposti alla valutazione;
  - f. effettiva diversificazione dei trattamenti economici accessori correlati alla significativa differenziazione dei giudizi sulla misurazione e valutazione della performance.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
  - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b. le risorse, attraverso il sistema di misurazione e valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d. la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/resultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
  4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
  5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso.
  6. Sono, altresì, esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia, pertanto, possibile esprimere una valutazione.

## **Art. 12 - Differenziazione del premio individuale**

### **(art. 68 CCNL 21.05.2018)**

Ai dipendenti che conseguono valutazione di performance individuale pari a 100/100 è assegnata una maggiorazione del premio individuale in misura pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente, nel numero massimo di una unità per settore.

Nel caso di parità di punteggio conseguito, la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita al dipendente che avrà conseguito un punteggio più elevato nelle competenze professionali.

## Art.13 - Omissis

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 14 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
2. La contrattazione decentrata annuale determina la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce, altresì, il numero delle progressioni da ammettere a selezione, non superiore al 50% del personale in servizio (arrotondato all'unità superiore), suddivise per categoria.
3. Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene secondo le seguenti procedure: è effettuato un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda e la documentazione richiesta.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione. La verifica del possesso del requisito di permanenza minima nella posizione economica deve essere effettuata con riferimento al momento in cui interviene l'atto formale iniziale (bando, avviso, ecc.) della procedura selettiva.
5. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
6. La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita da:
  - A. risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata in contrattazione decentrata: fino a 85 punti proporzionalmente alla media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definita nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. Ai fini del calcolo della media del triennio di riferimento si tiene conto esclusivamente delle annualità in cui è stata definita la valutazione della performance individuale;
  - B. esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: per ciascun anno di permanenza nella medesima categoria economica è attribuito un punteggio pari a 1 (per esperienza maturata nell'ente) o 0,5 (per esperienza maturata in altri enti); per i periodi infrannuali, il punteggio è attribuito

proporzionalmente, in base ai mesi di permanenza nella medesima categoria. Il punteggio massimo attribuibile con il presente criterio è pari a 15;

7. Al termine della valutazione è stilata una graduatoria di merito tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio non inferiore a 65/100.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento; in subordine, con la maggiore anzianità anagrafica e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
9. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definitiva.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

##### **Art. 15 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni con rapporto di lavoro di tipo part time verticale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. 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 Servizio.

7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **Art. 16 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018 (ex art. 17 comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999) compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dal citato articolo (ex art. 22 del CCNL 14/09/2000).
2. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.

#### **ART. 17 - Indennità per le condizioni di lavoro**

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 (le cui risorse sono a carico del fondo) sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché quelle implicantil il maneggio di valori. È esclusa dal computo delle indennità qualsiasi giornata di assenza dal lavoro, a prescindere dalla causale dal motivo dell'assenza.
2. Tenuto conto delle dimensioni dell'ente (popolazione inferiore a 1.000 abitanti) e delle caratteristiche socio-ambientali, per la determinazione della misura massima giornaliera di tale indennità, si stabilisce un limite massimo giornaliero di € 3,00.
3. Ai fini della parametrizzazione dell'indennità condizioni lavoro, si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a. **INCIDENZA % DELLE CAUSALI**
    - i. **Rischio:** fino al 30% (€ 0,90 al giorno) dell'indennità teorica massima
    - ii. **Disagio:** fino al 30% (€ 0,90 al giorno) dell'indennità teorica massima
    - iii. **Maneggio:** fino al **40% (€ 1,20 al giorno)** dell'indennità teorica massima
4. **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. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile di servizio.
5. A titolo non esaustivo si considerano attività svolte i condizioni di rischio pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- a) attività che comportano esposizione diretta e continua al rischio di utilizzo di agenti chimici (quali solventi, vernici), esposizione ad agenti fisici (quali rumore e vibrazioni) e a potenziali contatti con agenti biologici (a titolo esemplificativo nella pulizia di scarichi, tombini, fognature);
  - b) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici (a titolo esemplificativo nelle attività di taglio alberi);
  - c) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischio derivanti dalla guida di automezzi, scuolabus;
6. **Per attività disagiate** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) 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.
7. A titolo non esaustivo, si considerano attività particolarmente **disagiate**, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti e connesse, a:
- a) articolazione dell'orario di servizio nelle ore pomeridiane in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero; utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni;
  - b) prestazione lavorativa resa in più sedi di lavoro, oltre a quella assegnata contrattualmente;
  - c) prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche fisiche e relazionali tali da creare notevole disagio psicofisico.
  - d) marcata differenza di mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.
8. Per le attività che comportino **maneggio di valori di cassa**, compete una quota dell'indennità condizioni lavoro determinata per ogni giorno effettivo di maneggio, tenuto conto dei valori maneggiati nel corso dell'anno secondo quanto segue:
- a. Da € 200,00 ad € 2.000,00: € 0,30;
  - b. Da € 2.000,01 ad € 10.000,00: € 0,80;
  - c. Da € 10.000,01 ad € 15.000,00: € 1,00;
  - d. Oltre € 15.000,00: € 1,20;

I responsabili di servizio:

- attestano la sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione condizioni lavoro;
- procedono alla valutazione delle singole posizioni, sulla base dei criteri individuati;
- determinano il valore di riferimento della misura dell'indennità da corrispondere.

**Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018**

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018 (importo massimo €. 300 (350,00 in prevista dal nuovo CCNL) annui lordi):
  - a. compete al personale dell'Ente delle categoria B, C, D non incaricato di posizione organizzativa, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, nonché Responsabile dei Tributi, stabilite dalle leggi;
  - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del responsabile di servizio competente.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo.
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
5. L'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità (in applicazione del d.lgs. n. 151/2001, rubricato *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*).

**Art. 19 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. **70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018**( ex art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006), si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche e complesse responsabilità, comunque non riconoscibili come superiori, in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Non possono essere, pertanto, retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'ente.
3. Destinatari dell'indennità di cui al presente articolo sono i dipendenti comunali appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, di alta professionalità o di alta specializzazione secondo la disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 21.05.2018.
4. Costituiscono requisiti minimi per il conferimento:
  - a) La responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso, tra quelli di seguito indicati:
    - partecipazione come componente a commissioni di gara e concorso;
    - conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
    - istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
    - conduzione di sistemi relazionali complessi (ad es. conferenze di servizi, ancorché senza poteri decisionali);
    - rendicontazione di significative risorse economiche;
    - attività sostitutive nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
    - attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
    - elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
    - elaborazione di pareri e supporti consulenziali in generale;

- funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy,..)

b) Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

5. Le posizioni di specifica responsabilità sono annualmente individuabili ed istituibili dall'ente in stretta correlazione all'effettiva disponibilità, nell'ambito del fondo per la retribuzione accessoria del personale, delle risorse finanziarie per tale finalità.
6. Il budget annuo da destinare alla remunerazione dell'istituto è stabilito in sede di contrattazione decentrata, previo rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a cura dei responsabili di servizio.
7. In sede di conferenza tra Segretario Comunale e responsabili di servizio è determinata annualmente la ripartizione del budget complessivo tra i settori ed i servizi autonomi dell'ente.
8. Ciascun responsabile di servizio provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, protocollata e consegnata.
9. Sarà destinato a compensi per specifiche responsabilità il 30% delle risorse del fondo disponibile, dedotto l'importo destinato a indennità di rischio, reperibilità e maneggio valori, da assegnare per un importo massimo di € 300,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.
10. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri specifici:

criterio specifico	Punteggi intermedi	Punteggio max attribuibile
1. Numero e complessità dei procedimenti/ processi nell'ambito dei quali si esplica la funzione di specifica responsabilità	<p style="text-align: center;">a</p> <p>1 procedimento/processo: <b>1</b></p> <p>Da 2 a 3: <b>2</b></p> <p>Da 4 a 5: <b>4</b></p> <p>Oltre 5: <b>6</b></p>	A=6
2. Rilevanza economica o giuridica verso l'esterno o verso l'Amministrazione, connessi allo sviluppo delle funzioni di specifica responsabilità	<p style="text-align: center;">b</p> <p>Bassa: <b>1</b></p> <p>Media: <b>3</b></p> <p>Alta: <b>6</b></p>	B=6

3. Responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e/o relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto	c  Bassa: <b>2</b>  Media: <b>4</b>  Alta: <b>6</b>	C=6
4. Concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico	d  Basso: <b>2</b>  Medio: <b>4</b>  Alto: <b>6</b>	D=6
5. Relazioni sistematiche e complessità delle strutture entro le quali è svolta la funzione, anche in relazione al personale coordinato o all'incidenza trasversale dello svolgimento delle attività	e  Basso: <b>1</b>  Medio: <b>3</b>  Alto: <b>6</b>	E=6

Punteggio complessivo= a+b+c+d+e

La determinazione dell'importo economico corrispondente all'indennità valutata si ottiene con applicazione del punteggio complessivo (P) come sopra calcolato, alle fasce per scaglioni di valore di seguito riportate:

Fascia di valore	Scaglione di punteggio	% indennità spettante (I)
A	26-30	100%
B	20-25	80%
C	15-20	60%
D	10-14	30%
E	5-9	20%

L'indennità spettante è pari a **Indennità**= $I_{max} * I$

Se il punteggio complessivo raggiunto è inferiore a 5, non è riconosciuta l'indennità per specifica responsabilità di cui al presente articolo.

11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attribuita da parte del responsabile di servizio dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile di servizio annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo. Eventuali residui determinati a consuntivo confluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio dell'anno. Gli importi riconosciuti potranno essere proporzionalmente ridotti, anche in deroga ai limiti di cui al precedente comma 9 del presente articolo, in ragione delle risorse effettivamente assegnate in sede di contrattazione decentrata.
12. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quello previsto dal precedente art. 18. Si applica l'indennità di maggior favore.
13. Gli incarichi che danno il diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati, aggiornati o revocati in relazione a possibili mutamenti contrattuali, organizzativi, ovvero in conseguenza di sospensione dal servizio per effetto di procedimento disciplinare o penale, nonché accertata inadempienza dell'incaricato, anche in corso d'anno, con atto scritto e motivato.

#### **Art. 20 - Indennità di reperibilità**

1. Il responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla ed individua il modulo del turno da garantire con la pubblicazione degli stessi in apposito spazio accessibile a tutti.

#### **Art. 21 - Cumulo di indennità**

1. Ciascun dipendente potrà cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999), oltre a quanto previsto dal presente CCDI, possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

## TITOLO VI –POLIZIA LOCALE

Art.23 Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL Funzioni Locali.

1. Per le finalità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 300,00 al solo personale di polizia locale.
2. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:
  - A. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno € 1,00
  - B. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno € 1,00
  - C. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo € 1,50
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile del servizio e dall'attestazione dello stesso sullo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno (se prevista), con l'indennità di vigilanza), con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva; mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### **Art. 24 - Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

### **Art. 25 - Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

### **Art. 26 - Piani di razionalizzazione**

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Pertanto non potranno riferirsi a potenziali risparmi di spesa, ma dovranno consentire l'esatta individuazione di spese effettivamente sostenute dall'ente e rilevate nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. Alla determinazione delle economie di spesa non concorrono i risparmi derivanti dall'applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa (come risorsa variabile e non consolidabile). Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I Piani di razionalizzazione approvati dal Comune sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
6. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

#### **Art. 27 - Orario di lavoro**

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
  - a. Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
  - b. Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
  - c. Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
  - d. Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
  - e. Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.
2. Le parti concordano di articolare l'orario di lavoro su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 14,00, con effettuazione di due rientri pomeridiani dalle 15,00 alle 18,00. Polizia locale orario di lavoro articolato su 6 giornate lavorative dalle 8.00 alle 14.00 il lunedì, mercoledì e venerdì e dalle 14.00 alle 20.00 il martedì e giovedì.
3. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è ammessa la flessibilità oraria, nelle seguenti fasce, previa autorizzazione del responsabile di servizio:
  - a. In entrata antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 1 ora.
  - b. In uscita antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 1 ora.

4. Fermo restando l'obbligo di conseguimento del monte ore settimanale di 36 ore, le parti concordano di consentire la gestione flessibile di detto orario, previo assenso del responsabile di servizio.
5. Nella fascia oraria dalle ore 9,00 alle 13,00 dovrà essere sempre garantita la presenza in servizio del personale.

#### **Art. 28 - Lavoro straordinario**

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999, rideterminato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal responsabile di servizio, anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
4. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente che deriva appunto dall'autorizzazione.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

#### **Art. 29- Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi (o in retribuzione) per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. A tal fine, a fronte della richiesta del dipendente, deve riscontrarsi specifica autorizzazione del Responsabile di servizio. In caso di valutazione negativa, motivata esclusivamente da esigenze organizzative e di servizio, l'ente potrebbe anche ammettere solo una assenza di durata inferiore a quella richiesta dal dipendente.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Si stabilisce in 36 ore, elevabili ad altre 36 in casi eccezionali, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 30 - Servizio mensa e buoni pasto**

1. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dal Comune, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di legge e dei CCNL vigenti (ex art.45, comma 2 del CCNL 14.09.2000).
2. *Possono usufruire della mensa (sostituito con buoni pasto) i dipendenti che prestino effettivamente attività lavorativa, nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano, al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (la durata della prestazione lavorativa giornaliera non deve essere inferiore a 8 ore), con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero dei due rientri pomeridiani settimanali. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.*
3. La determinazione del valore del buono pasto è stabilita con deliberazione della Giunta Comunale.

#### **Art. 31 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza**

1. *L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 285/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.*
2. *Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.*

### **Art. 32 - Individuazione dei servizi minimi essenziali**

1. Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83 e dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002, i seguenti servizi:

SERVIZIO	PRESTAZIONI GARANTITE
STATO CIVILE	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.  Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
ELETTORALE	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitario obbligatorio; pronto intervento; rilevazione infortunistica stradale.
PROTEZIONE CIVILE	Da garantire con personale in reperibilità tra Polizia Municipale e Ufficio Tecnico

### **Art. 33 - Contingenti minimi**

1. In riferimento ai servizi essenziali di cui all'art. precedente, nelle more dell'approvazione di specifiche disposizioni regolamentari da parte del Comune, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZIO	CATEGORIA PROFESSIONALE	CONTINGENTE SERVIZIO	IN	NOTE
STATO CIVILE	C	1		
ELETTORALE	C	1		
POLIZIA LOCALE	C	1		
PROTEZIONE CIVILE	C	1		

#### **Art. 34 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi**

1. I responsabili di servizio, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 50, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
2. I nominativi sono comunicati alla rappresentanza sindacale unitaria, alle organizzazioni territoriali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. E' fatto divieto ai responsabili di servizio di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

#### **Art. 35 - Lavoro agile**

1. Il lavoro agile, quale strumento organizzativo innovativo, si pone come i seguenti obiettivi: a) Agevolare la conciliazione vita-lavoro; b) Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo; c) Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
2. Esso consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
4. La realizzazione dell'obiettivo minimo di cui all'art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 sarà attuato mediante un processo per fasi, anche di carattere sperimentale, al fine di individuare le attività dell'Amministrazione potenzialmente idonee ad essere esercitate mediante il lavoro agile e i possibili destinatari.
5. Con apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale, saranno definite le modalità di attuazione del lavoro agile.
6. Al termine della fase sperimentale, l'Amministrazione, in virtù degli esiti della suddetta fase, si riserva la possibilità di modificare e/o integrare la presente regolamentazione.

#### **Art. 36 – Welfare integrativo**

1. Compatibilmente con le risorse aggiuntive stanziare in Bilancio, l'Amministrazione stabilisce con apposita deliberazione di Giunta comunale la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - borse di studio per figli meritevoli;
  - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

#### **Art. 37 - Mancato accordo**

1. In caso di mancato accordo per la stipulazione del contratto integrativo, è facoltà dell'Amministrazione provvedere con atto unilaterale motivato, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, qualora la stessa ravvisi nello stallo della trattativa un pregiudizio economico per l'ente.
2. Restano ferme le procedure di controllo previste dall'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001.

#### **Art. 38 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economici, derivanti dalla stipula del nuovo futuro CCNL, rimane in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.