



**COMUNE DI TRIUGGIO**  
Provincia di Monza e Brianza

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
(CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**



In data 28/11/2019 presso il Municipio del Comune di Triuggio, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Ferlisi Salvatore – Segretario comunale P [x] A [ ]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP Gianfranco Codarri	P [x]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [ ]	A [x]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Nicola Turdo	P [x]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Castoldi Gianni	P [x]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Palloni Marco	P [ ]	A [x]
R.S.U. Aziendale	– Pulici Claudia	P [x]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

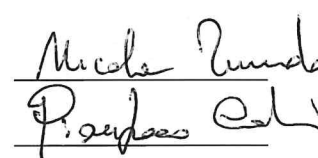
**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente

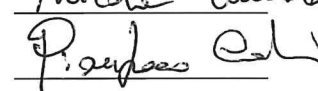


**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP

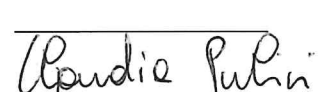


OO.SS. CGIL – FP

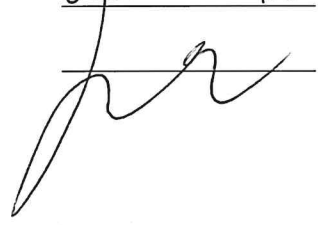


OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –





INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
CAPO I – Disposizioni Generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	6
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto .....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati...6	
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I – Risorse e Premialità .....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	7
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
CAPO III – Progressione economica orizzontale .....	10
Art. 8 – Criteri generali .....	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità .....	10
Art. 9 – Principi generali.....	10
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) ..	11
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	13
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	15
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	16
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	16
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	17
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	17
CAPO VII – Sezione polizia locale .....	18
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	18
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada .....	18
Art. 17 – Indennità di servizio esterno .....	19

*[Handwritten signature]*

*pe*

*dy*

*q*



Art. 18 – Indennità di funzione.....	19
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	20
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	22
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....	22
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	22
Art. 21 – Reperibilità .....	23
Art. 22 – Turnazioni.....	24
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	25
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	25
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....	25
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	26
CAPO II - Ferie e festività	
Art. 27 Ferie e festività del Santo patrono	
Art. 28 Ferie e riposi solidali	
CAPO III – Discipline Particolari.....	26
Art. 29 – Personale comandato o distaccato .....	28
Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....	28
Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	28
Art. 32 – Lavoro somministrato .....	29
Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	29
CAPO IV – Disposizioni Finali.....	29
Art. 34– Salute e sicurezza sul lavoro .....	29

*PC*

*Amministratore Delegato*

*[Signature]*



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) il 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;
  - c) il 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 21/6/2007 e successive modifiche ed integrazioni di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 16/6/2010;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sottoscritto dalle parti in data 18/6/2019;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

*Amministratore*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*gc*

*[Handwritten mark]*



## 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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese di novembre di ciascun anno;
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.

## Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, se richiesto dalla parti, con cadenza annuale potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, se nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance dei comportamenti organizzativi;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.

#### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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 e di performance 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:





- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

pe

Quando

P



### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B (Nuovo stipendio tabellare) del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

### CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

#### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;



7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
9. Tutte le disposizioni dagli artt. da 9 a 17 si applicano dal 1 gennaio 2019.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori:
    - euro 1,00 giornalieri per valori medi mensili fino ad un massimo € 500;
    - euro €1.55 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 500.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. L'indennità viene erogata annulamente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### **3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature, possibly "LW", is written across the bottom of the page. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like "P" and another that looks like "S".



- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
  - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
  - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. La misura della indennità di rischio è limitata al periodo di effettiva esposizione al rischio. Pertanto il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali.

### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- A) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- B) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- C) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente;
- D) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- E) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

2. Le situazioni di disagio sono riconosciute dalla posizione organizzativa se siano presenti almeno tre dei punti previsti nel comma precedente da lett. a. ad e);



3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate.

### 3.C. MANEGGIO VALORI

1.L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

2.L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

*Amato*

*P*

*gc*  
*g*



Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nella individuazione a cura della posizione organizzativa dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
- ⌘ Responsabilità di processo erogativo;
  - ⌘ Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
  - ⌘ Responsabilità di coordinamento;
  - ⌘ Responsabilità di formazione;
  - ⌘ Responsabilità di programmazione;
  - ⌘ Responsabilità di attuazione;
  - ⌘ Responsabilità di applicazione;
  - ⌘ Responsabilità di pianificazione;
  - ⌘ Responsabilità di controllo;
  - ⌘ Responsabilità di organizzazione;
  - ⌘ Responsabilità di funzioni vicarie;
  - ⌘ Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
  - ⌘ Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  - ⌘ Reperibilità telefonica.
- b) graduazione da parte della posizione organizzativa delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
- ⌘ Peso oggettivo della responsabilità (max 50/100)
  - ⌘ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
  - ⌘ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
- c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura della posizione organizzativa, negli importi così determinati e proporzionalmente ridotti in caso di part time:
- ⌘ da 91 a 100 € 3.000
  - ⌘ da 81 a 90 € 2.500
  - ⌘ da 71 a 80 € 1.800
  - ⌘ da 61 a 70 € 1.200
  - ⌘ da 51 a 60 € 500
  - ⌘ da 41 a 50 € 250

E' determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" Allegato B al presente contratto ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.



Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

Le attività di RUP sono remunerate attraverso il vigente Regolamento recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e pertanto non devono essere valutate nella presente indennità.

### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1.L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. attribuite ai messi notificatori.

2.In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;

3.Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa di cat. D, € 300 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa di cat. C;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
- e) € 250,00 agli addetti all'ufficio URP

4.Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

*Quinto* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 250,00.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

## **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono 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.

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

#### **Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, quali a titolo esemplificativo:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);





- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione tributaria (art. 1, comma 1091, Legge 145/2018);
- 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);
- quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi di cui all'art. 54 Code CCNL 2000 del 14/9/2000.

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

#### **Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

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

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

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

### **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

#### **Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale**

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono state sottoscritte dalle parti sindacali in data 18 giugno 2019.



2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la maggiorazione è attribuita al dipendente con la valutazione di performance migliore. In caso di parità si farà riferimento alle valutazioni del biennio precedente ed in caso di ulteriore parità, a scalare, alle valutazioni dei bienni precedenti.

### **CAPO VII – Sezione polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

#### **Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- b) articolo 56-ter del CCNL;
- c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- e) al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU

#### **Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

*QC*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



2.L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

### Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale 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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno al 50% dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del contratto.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) e' cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 comma 5 del CCNL 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 6/7/95 e s.m.i.;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) NON è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CNL 21.05.2018.

### Art. 18 – Indennità di funzione

1.Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato della posizioni organizzativa una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2.L'ammontare delle indennità di cui al comma 1, i cui oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2019, è determinata tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità nonché delle peculiarità dimensionali, sociali e ambientali degli enti fino ad un massimo di € 1.000 annui e può essere attribuita ad una sola risorsa umana, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

3.L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

*Rimando*

*pe*  
*Q*  
*[Signature]*



- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare (nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate)
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

L'indennità di cui al presente articolo :

- a) e' cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 comma 5 del CCNL 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 6/7/95 e s.m.i.;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL 21/05/2018;
- d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- e) NON è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70- quinquies del CNL 21.05.2018.




#### **Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zero per cento = valutazione per prestazione non adeguata cioè inferiore al 70%) al 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio previste nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. che in base alle valutazioni individuali abbiano raggiunto il livello di performance superiore al 90%.

gc

Amato



- d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2.La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente:

- produttività collettiva
- indennità per particolari responsabilità
- indennità di turno, reperibilità, maneggio denaro, rischio
- compenso per lavoro straordinario art 14 comma 1

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può comunque essere inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite.

Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

-l'indennità di vigilanza

-i compensi ISTAT

-i compensi per lo straordinario elettorale (riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse.

-i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale

-i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali (riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali)

-i compensi previsti per il personale dell'area della vigilanza

-l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco

*Quinto*

*PC*  
*P*  
*A*



–i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche
- i compensi professionali degli avvocati
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali
- i compensi ai dipendenti che assistono l'ente nei contenziosi dinanzi al giudice tributario

Le risorse destinate a remunerare le indennità di posizione e risultato che spettano ai titolari di posizione organizzativa, confluiscono nell'unico importo consolidato con le risorse per la contrattazione integrativa, e devono rispettare il limite posto dall'articolo 23 del D.lgs. 75/2017, che prevede di non superare il tetto dell'anno 2016 con il trattamento accessorio.

Si precisa che i due fondi siano e restino separati e diversi: il fondo risorse decentrate si verrà costituito sulla base delle regole indicate all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, le posizioni organizzative sono invece un istituto a cui corrisponde una specifica retribuzione (di posizione e di risultato) imputata a bilancio. Pertanto un eventuale risparmio a consuntivo sui capitoli in cui sono finanziate le posizioni organizzative non potranno mai confluire automaticamente nel fondo delle risorse decentrate.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

##### **Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;



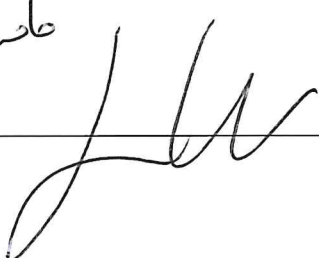


- b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - i. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - ii. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - iii. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - iv. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### **Art. 21 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale pluri mensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

*Quinto*





## Art. 22 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

b) A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

c) E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione

d) a dei turni.

e) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute eventi o calamità naturali.

f) Il personale turnista che svolgerà la propria attività lavorativa anche qualora nell'ambito dell'articolazione ordinaria dei propri turni rientri una giornata festiva infrasettimanale, riceverà l'indennità di turno 'festivo', ai sensi del comma 5 dell'art. 22 CCNL 14.09.2000, per le caratteristiche proprie del servizio prestato.

Nell'ambito di un'organizzazione del lavoro per turno al lavoratore chiamato a rendere la propria prestazione lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, spetta solo la maggiorazione della retribuzione prevista dal CCNL, con esclusione di ogni possibilità dello stesso di fruire, in aggiunta o in sostituzione del suddetto compenso, anche di un riposo compensativo equivalente alla festività infrasettimanale non goduta.

L'indennità di turno è corrisposta solo per i giorni di effettiva prestazione di servizio in turnazione all'interno del mese di programmazione.





### **Art. 23 – Lavoro straordinario**

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

### **Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

### **Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

a) Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;

b) I titolari di posizione organizzativa, per giustificati motivi e previa comunicazione al segretario generale possono variare il loro orario di ingresso e/o di uscita qualora il loro impegno lavorativo eccedesse il proprio orario di lavoro settimanale, nel rispetto delle esigenze del servizio ed in coerenza degli obiettivi assegnati.

La totale assenza in una giornata lavorativa di un titolare di posizione organizzativa comunque deve essere giustificata indipendentemente dal numero di ore effettuate in una settimana con le ferie o con altro istituto, salvo il caso del primo sabato del mese.

*Luca*



c) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere concessi su richiesta del dipendente dal responsabile del Settore o dal Segretario Comunale per le P.O., forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal Settore/ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Art. 26 – Orario multiperiodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e settori anche in considerazione di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Tale programmazione multiperiodale è applicata annualmente dal mese di giugno al mese di ottobre, in funzione dell'orario estivo ridotto nel periodo dall'ultima settimana di luglio a fine agosto, il cui periodo effettivo viene definito con decreto sindacale, che ne stabilisce le modalità sentite le R.S.U.

## **CAPO II – Ferie e festività**

### **Art. 27 - Ferie e festività del Santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive previa autorizzazione nel corso di ciascun anno solare in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Le ferie sono fruitive nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
4. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie, residue al 31 dicembre, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
5. In caso di indifferibili esigenze di servizio, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruitive entro il primo semestre dell'anno successivo. Si precisa che solo specifiche e straordinarie esigenze di servizio ("indifferibili", secondo l'indicazione contrattuale) possono giustificare il rinvio della fruizione, a tale titolo, delle ferie; la sussistenza di esigenze



aventi tali caratteristiche deve essere, formalmente ed espressamente, comprovata dal datore di lavoro.

6. Normalmente, l'Amministrazione garantisce la continuità dei servizi ed assicura il godimento delle ferie ai propri dipendenti, nel rispetto anche delle scadenze previste dal contratto, avvalendosi dell'art.2109 del C.C. attraverso la predisposizione di appositi e completi piani ferie e, dopo il 31 dicembre, in caso di inerzia dei lavoratori o di mancata predisposizione dei piani stessi anche attraverso l'assegnazione d'ufficio delle ferie.

7. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

#### **Art. 28 - Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie (queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni)

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

*Amministratore*

*P*

*pe*



6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

### **CAPO III Discipline particolari**

#### **Art. 29 – Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato.

#### **Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola



esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali nel solo caso abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 32 – Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 33 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **CAPO IV – Disposizioni Finali**

#### **Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro**

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

*QC*

*Quinto*

*QC*

*QC*



- 1) L'Amministrazione Comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- 2) In accordo con il Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature utilizzate, le condizioni di lavoro di chi è soggetto a rischi o a disagi, alle attività di prevenzione per i videoterminalisti.
- 3) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale.
- 4) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5) L'Amministrazione si impegna a consultare ed informare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e si impegna a realizzare un piano di formazione e informazione annuale su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi.
- 6) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compreso il rischio collegato allo stress da lavoro-correlato.

QL

Amato



Allegato "A" al CCDI 2019/2021

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. Punti 75 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:  
Primo anno del triennio: peso 15 punti;  
Secondo anno del triennio: peso 15 punti;  
Terzo anno del triennio: peso 45 punti.  
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della valutazione degli anni precedenti.
  - b. previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
5. La progressione economica avrà decorrenza al 1 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto
6. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale,



- esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
  8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente.
  9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
  10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria<sup>1</sup>.
  11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, saranno destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico di P.O.

gn

---

<sup>1</sup> Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

Handwritten signatures and initials: "Rando", "AP", and a large signature.





Allegato "B" al CCDI 2019/2021

**"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

Responsabile del Settore \_\_\_\_\_

individua quale titolare dell'indennità di responsabilità per l'anno 2017:

con il seguente punteggio:

a) Individuazione dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

inserire breve descrizione

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di coordinamento;
- Responsabilità di formazione;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Reperibilità telefonica.

b) graduazione da parte della posizione organizzativa delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

*Luca*

*Pe*



- Peso oggettivo della responsabilità (max 50) \_\_\_\_\_
- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30) \_\_\_\_\_
- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20) \_\_\_\_\_

**Punteggio totale:** \_\_\_\_\_/100

c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura della posizione organizzativa, negli importi così determinati e proporzionalmente ridotti in caso di part time:

- ▲ da 91 a 100 € 3.000
- ▲ da 81 a 90 € 2.500
- ▲ da 71 a 80 € 1.800
- ▲ da 61 a 70 € 1.200
- ▲ da 51 a 60 € 500
- ▲ da 41 a 50 € 250

**Attenzione**

**\* Il valore individuale dell'indennità sarà comunque determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.**

Quindi, vista la pesatura anzi determinata,

NOMINA

---

quale titolare dell'indennità di responsabilità per l'anno .....

Mi impegno altresì, in caso di variazione, a provvedere all'immediato aggiornamento dei contenuti della presente.

gc

---

Il Responsabile del Settore

Quarta

*[Handwritten signature]*