



**ORIGINALE**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

**DELIBERAZIONE N. 109**

In data: 12.09.2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019 - 2021 E PER LA COSTITUZIONE E UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' 2019 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **dodici** del mese di **settembre** alle ore **15.30**, nella sede comunale, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dallo Statuto Comunale, sono stati oggi convocati a seduta i componenti della **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

		Pres. Ass.
FERILLI OTTORINO	SINDACO	Presente
SANTONASTASO DAVIDE	VICE SINDACO	Presente
SANTARELLI NICOLA	ASSESSORE	Presente
IANNUCELLI VITTORIA	ASSESSORE	Presente
MASUCCI FATIMA	ASSESSORE	Presente
MATTEI ELENO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 6

Totale assenti 0

Assiste il Segretario Comunale Sig. **DOTT. MARIO ROGATO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **OTTORINO FERILLI** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- Ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D.LGS 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di apposite contratti collettivi, e che l'art. 40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrative, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL;
- L'art. 40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra soggetti e con le procedure negoziali previste dal CCNL;
- l'art. 47 del D.LGS. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016/2018;
- l'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'rt. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale
- l'art. 8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

### CONSIDERATO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 134 in data 27/10/2016 è stata nominata la Delegazione Trattante di Parte Pubblica;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuata dal collegio dei Revisore dei Conti;

**VISTA** la determinazione n. 807 del 15/05/2019 con la quale veniva costituito il fondo delle risorse decentrate anno 2019 per il personale non dirigenziale con effetto 01/01/2019 in complessivi € 273.198,77 ;

**Visto** l'art. 9 del CCNL 21/05/2018 “ *Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale*”;

**Visto** il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Visto** il vigente sistema integrato premiante di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della giunta comunale n. 97 del 30.06.2013;

### Evidenziato che:

- è priorità dell'amministrazione comunale per quanto attiene il triennio 2019-2021 confermare la valorizzazione del personale dipendente del comune di Fiano Romano (Rm) a

mezzo della conferma delle risorse da destinarsi a specifiche responsabilità e produttività individuale e collettiva;

- nel presente triennio i pensionamenti di personale a tempo pieno ed indeterminato, libereranno risorse significative determinando un incremento della parte stabile utilizzabile anche per finanziare ulteriormente detti istituti;
- è coerente una politica di valorizzazione ed incentivazione del merito del personale dipendente attuata utilizzando anche, per il finanziamento della produttività individuale e collettiva, le risorse stabili del fondo e non solo quelle variabili, dal carattere incerto, eventuale e non ricorrente;

**Visto** il D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii;

**Visto** il D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii;

**PRESO ATTO CHE** a seguito dell'incontro tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Rappresentanze sindacali si è provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sulla ripartizione ed utilizzo del Fondo stesso;

**DATO ATTO CHE:**

- che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – triennio 2019-2021, è stato trasmesso all'Organo di Revisione;
- l'Organo di Revisione, in data 19/07/2019 ha attestato la compatibilità con i vincoli di bilancio dei costi previsti dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo di cui sopra e ha certificato che gli oneri relativi trovano la necessaria copertura finanziaria agli appositi capitoli del Bilancio di Previsione;

**LETTA** la relazione illustrativa tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile Economico-Finanziario;

**RITENUTO**, pertanto, procedere all'autorizzazione al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021;

**CONSIDERATO** che il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN – unitamente alla relazione tecnico finanziaria con l'illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzo, ed alla certificazione positiva del Revisore dei Conti insieme alla copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

**RITENUTO**, inoltre, dover autorizzare il Responsabile del Settore I a provvedere ai pagamenti di quanto dovuto al personale dipendente per il salario accessorio, nonché all'attivazione delle valutazioni anno 2019 per i Responsabili dei Servizi e per i dipendenti Comunali, in modo tale di provvedere alla successiva liquidazione della produttività collettiva anno 2019, prevista per i dipendenti comunali;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e finanziaria emessi dai Responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000, che gli hanno sottoscritti con firma digitale ed allegati al presente provvedimento;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge

## **DELIBERA**

1. Di autorizzare i componenti della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo – triennio 2019/2021 del personale non dirigente del Comune di Fiano Romano (Rm),
2. Di dare atto che, con la sottoscrizione definitiva, il contratto decentrato integrativo acquisirà immediata efficacia;
3. Di dare atto che il contratto collettivo decentrato integrativo di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal CCNL;
4. Di trasmettere all'ARAN la seguente documentazione:
  - copia del CCDI
  - relazione tecnico finanziaria delle risorse decentrate disponibili
  - certificazione dei Revisori
  - copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI
5. Di trasmettere copia del presente atto alle RSU;
6. Di dare atto che il presente provvedimento sarà presente all'albo pretorio online e sul sito comunale nella sezione Amministrazione Trasparente - Provvedimenti organi di indirizzo politico - Provvedimenti;

**Alle ore 16.15 esce, nell'odierna seduta, l'Assessore Eleno Mattei.**

**Alle ore 17.05 la seduta è conclusa.**



# COMUNE DI FIANO ROMANO AREA METROPOLITANA ROMA CAPITALE

## Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anni 2019/2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

### PARTE I: La relazione illustrativa

#### Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del cont

##### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo e sintesi del contenuto del contratto di lavoro

<b>Data di sottoscrizione</b>		#####
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2019/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente – Segretario Comunale Dott. Mario Rogato Responsabile Settore I Francesco Fraticelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP – CISL FPL – UIL FPL – CSA R.S.U. Aziendale Fabrizio Crucianelli Giovanni Cavallini Bruno Di Giulio Annarita Della Rossa Alessandro Zeppilli  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP – CISL FPL – UIL FPL RSU: Fabrizio Crucianelli Giovanni Cavallini Bruno Di Giulio Annarita Della Rossa Alessandro Zeppilli
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2019
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione illustrativa verrà trasmessa al Revisore dei Conti per ottenere il parere sull'ipotesi del CCDI 2019
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì

	<b>che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2019

DESCRIZIONE	2019	2016
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		124.250,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		13.630,04
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	169.537,05	5.390,91
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		6.899,14
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		19.366,96
IMPORTO ANNUO € 83,20 PER PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 67 C. 2 LETT. A)	6.240,00	
INCREMENTO TABELLARE (ART. 67 C. 2 LETT. B)	3.655,00	
R.I.A. CESSATI DAL 01.01.2018 (ART. 67 C. 2 LETT. C)	3.518,84	
AD PERSONAM RIASSORBIBILE DGLS 165/01 ART. 2 C. 3 (ART. 67 C.2 LETT.D)	-	
ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO PERS.TRASFERITO (ART. 67 C. 2 LETT. E)	-	
STABILE RIDUZIONE FONDO STRAORDINARIO (ART. 67 C. 2 LETT. G)		
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C. 2 LETT. H e C.5 LETT.A)	-	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	9.175,05	9.175,05
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO CCNL 21/05/2018 (ART. 67 C. 7)</b>		
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>192.125,94</b>	<b>178.712,10</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
L. 449/97 ART. 43 (ART. 67 C. 3 LETT. A)	3.400,00	7.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 LETT. C)	15.000,00	15.000,00
UNA TANTUM R.I.A RESIDUA POST CESSAZIONE (ART. 67 C.3 LETT. D)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 67 C. 3 LETT. F [ex art. 54, ccnl 14.9.2000])	1.500,00	1.500,00
POTENZ. SERVIZI SICUREZZA CDS (ART. 67 C. 3 LETT. I E ART. 56 QUATER C. 1 LETT.C)	18.000,00	18.000,00
APPLICAZIONE ART. 23 D.LGS. 75/2017 (ART. 67 C. 3 LETT. J)		
COPERTURA ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO (ART. 67 C. 3 LETT. K) copertura degli oneri accessori mesi residui dell'anno di trasferimento		
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 - (ART. 67, C.4)	8.172,83	8.172,83
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>46.072,83</b>	<b>49.672,83</b>

**Risorse variabili NON soggette al limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		-
RISPARMI A CONSUNTIVO LAV. STRAORDINARIO (ART. 67 C. 3 LETT. E)		
COMPENSI ISTAT [art. 67 c. 3 lett.c) e art. 70 ter]	5.000,00	
FUNZIONI TECNICHE art. 113 d.lgs. 50/2016 (art. 67 c. 3 lett. C)	20.000,00	20.000,00
COMPENSI LEGALI SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 67 C.3 LETT.C - D.L 90/2014 ART. 9)		
CONDONO EDILIZIO (ART. 67 C. 3 LETT. C e DL 269/2003 ART. 32 C. 40)		
SPESE DI GIUDIZIO (L. 437/96 ART. 12 C. 1 LETT. B - ART. 18 LETT. H CCNL 18)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, (ART. 43, L. 449/1997)		
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DL 98/11 ART. 16 C. 4-5-6 (ART. 67 C. 3 LETT. B)	10.000,00	10.000,00
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	35.000,00	30.000,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>81.072,83</b>	<b>79.672,83</b>
<b>TOTALE</b>	<b>273.198,77</b>	<b>258.384,93</b>
<b>LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)</b>	<b>238.198,77</b>	<b>228.384,93</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA</b>		<b>9.813,84</b>

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**  
**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

- Viene identificato l'oggetto del contratto.
- Le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del Settore I n. 807 del 15/05/2019.
- Vengono quantificate le risorse disponibili.
- Richiamate le norme che consentono all'Ente di prevedere le risorse variabili, le stesse vengono analiticamente indicate in un prospetto.
- Il riepilogo delle somme disponibili per la contrattazione (stabili e variabili) viene quantificato in € 273.198,77
- Viene presa in considerazione la possibilità di nuovi istituti in applicazione del nuovo CCNL del 21/05/2018

**B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE**

DESCRIZIONE	IMPORTO
Peo in godimento	32.322,23
Ind. Comparto a regime	23.886,64
Turnazione agenti	26.245,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 comma 1)	21.500,00
Indennità di funzione (art. 56 sexies)	9.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 comma 2)	1.750,00
Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies)	1.980,00
Indennità maneggio valori	2.640,00
Reperibilità	16.940,00
Messi notificatori	1.500,00
Potenziamento servizi sicurezza CDS	18.000,00
Compensi ISTAT	5.000,00
Funzioni Tecniche	20.000,00
Progetti risparmi DL 98/2011	10.000,00
Produttività ind. - collettiva	81.934,90
<b>Totale</b>	<b>273.198,77</b>

**C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**D) ILLUSTRAZIONI E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento denominato "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance". A seguito del CCNL 21/05/2018 la Giunta provvederà ad approvare un nuovo sistema che regolerà i criteri per provvedere alla valutazione dei dipendenti.

**E) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE**

I risultati attesi della sottoscrizione del CCDI sono volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino, all'incremento delle competenze professionali e alla valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali. In particolare, lo stanziamento della somma dedicata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività permetteranno l'attuazione dei programmi ritenuti maggiormente strategici per l'amministrazione, migliorando le azioni dell'Ente in termini di efficienza ed efficacia, come dal PEG e Piano Triennale della Performance approvati.

**F) COMPATIBILITA' ECONOMICO – FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO**

Gli stanziamenti dei capitoli di Bilancio collegati al fondo presentano la necessaria disponibilità e vengono costantemente verificati dalla fase istruttoria e fino alla stesura definitiva del CCDI. Gli emolumenti relativi al fondo ed erogati le annualità successive vengono proposti attraverso il principio di competenza potenziata attingendo al relativo fondo pluriennale vincolato.

Fiano Romano

Il Dirigente Settore I  
Amministrativo – Finanziario  
(Dott. Francesco Fraticelli)

**COLLEGIO DEI REVISORI COMUNE DI FIANO ROMANO**

---

AL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

e p.c. AL SIG. SINDACO

AL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: parere sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021 del personale dipendente del Comune di Fiano Romano.

Lo scrivente Organo di Revisione

**VISTA**

la comunicazione del 11/07/2019 prot. n. 21897 con la quale si trasmetteva a questo Collegio l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019/2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di Fiano Romano e la Relazione illustrativa e tecnico Finanziaria;

**RICHIAMATO**

l'articolo 239, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che disciplina le funzioni dell'organo di revisione;

**VISTO**

il D.Lgs. n. 165/2001, in particolare:

- L'articolo 40, comma 3 bis, che prevede che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- L'articolo 40, comma 3 sexies, secondo cui a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa e tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo;
- L'articolo 40 bis, comma 1, che prevede che il collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

**PREMESSO**

quanto sopra

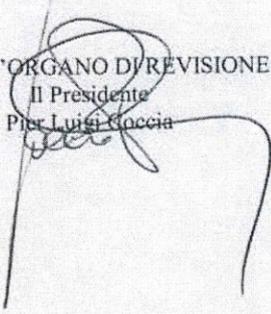
**ATTESTA**

- Che le norme contenute nello schema di contratto integrativo decentrato rispettano i vincoli legislativi e le norme contenute nei contratti collettivi nazionali;
- Che la contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui trattasi è compatibile con i vincoli di bilancio.

Fiano Romano, li 19 luglio 2019

PER L'ORGANO DI REVISIONE

Il Presidente  
Pier Luigi Coccia



---

Pier Luigi Coccia - Presidente - Luciano Lilla e Germana Testa - membri effettivi

Comune di Fiano Romano CCD1 2019-2021

**COMUNE DI FIANO ROMANO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)**

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 o di somministrazione a tempo determinato.<sup>1</sup>
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2019
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
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. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

**Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)**

Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

**Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 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. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### **Art. 4 – Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di via pec oppure via mail ovvero via fax alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

#### **Art. 5 - Norme di comportamento**

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 degli atti.

#### **Art. 6 - Informazione, confronto e contrattazione**

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno per i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 5 del D.to L.vo n. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le

misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, compresa la proposta di dotazione organica, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione alle rappresentanze sindacali, ovvero le ulteriori forme di partecipazione.

4. L'organizzazione degli uffici, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, è materia di informazione preventiva ai sensi dell'art. 6 del D.to L.vo 165/2001.
5. Sono materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte.
6. Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
7. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Codice degli Appalti.
8. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
9. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

#### **Art. 7 - Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e 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, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono pasto, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto.

#### **Art. 8 - Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, 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. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec oppure fax o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

#### **Art. 9 - Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali

firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali o i componenti della RSU.

#### **Art. 10 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell' Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle Organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'Organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell' astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all' Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.u. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

#### **Art. 11 Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi e(cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.  
d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall' Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradale; n.\_ unità per turno;

## **Art. 12 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

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

## **Art.13 Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in

tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.

#### **Art. 14 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro la cui articolazione è materia di confronto.
2. E' concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 15 minuti, inoltre per coloro che indossano un uniforme o indumenti da lavoro, dovranno riconoscersi ad inizio e fine turno 15 minuti per indossarla e per svestirla.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario del mese di maturazione in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche nel mese successivo a quello di maturazione.

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

##### **Art. 15 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 33.

**Art. 16 Risorse aggiuntive derivanti da “Piani triennali di razionalizzazione della spesa”** Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante

l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

1. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.
3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

**Art. 17 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 68 CCNL)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
  - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
  - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
  - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68,
  - h) comma 2, lett. g), del CCNL
  - i) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
  - j) progressioni economiche
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

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

**Art. 18 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie** (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell’ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l’eventualità dell’integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all’1,2% su base annua, del monte salari dell’anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”

L’art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
  - 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) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
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 valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) la performance organizzativa e 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 di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 19 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa** (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell’ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell’eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d’anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell’applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l’indice è pari a 1,05, per la C a 1,15 e per la D a 1,225.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell’anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell’anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell’effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 336;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell’effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.) 7.
5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di

premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

**Art. 20 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale** (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell’ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall’ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall’Ente.
3. Costituiscono elementi per l’attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l’assunzione o la cessazione dal servizio in corso d’anno e l’eventuale rapporto a tempo parziale nonché l’applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l’indice è pari a 1,05, per la C a 1,15 e per la D a 1,225.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell’anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell’anno oggetto di valutazione.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
7. All’8% con arrotondamento all’unità superiore dei dipendenti di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

8. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.
9. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 32 ad oggetto "*Compensi previsti da particolari disposizioni di legge*".

### **CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

#### **Art. 21 - Posizioni organizzative**

1. L'Amministrazione istituisce e attiva, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato, compatibilmente con le risorse disponibili, posizioni organizzative, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali nel rispetto delle disposizioni richiamate agli articoli 13 e 14 del CCNL del 21/05/2018.
2. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nonché per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali ed in ottemperanza di quanto previsto nell'apposito regolamento comunale.

#### **Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
  - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
  - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore

importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sottoriportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:

- da 0 a 500,00 euro – nessuna riduzione

- da 500,01 in poi si applica una riduzione del 20% della quota di risultato teorica individuale, fino ad un massimo del 50% della quota teorica individuale. A titolo esemplificativo:

**Compenso da specifiche disposizioni di legge Riduzione risultato**

Fino a € 500,00 € 0,00

€ 501,00 € 0,20

€ 600,00 € 20,00

€ 1.000,00 € 100,00

€ 2.000,00 € 300,00

€ 3.000,00 € 500,00

**CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

**Art. 23 – Principi generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

**Art. 24 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 12 mesi di servizio presso l'ente.
5. 5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.
6. 6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
7. 7. Tenuto conto di quanto previsto 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. A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
8. 8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
9. 9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.
10. 10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione;
11. 11. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, fatto salvo quanto disposto al comma 1.

## **CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA VERTICALE**

### **Art. 25 – Principi generali**

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine si impegnano a disciplinare la progressione verticale nell'ambito dell'Amministrazione, secondo i seguenti principi:
  - a) individuazione dei profili e figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'ente, ai sensi dell'art. 91 comma 3 del D.to L.vo n. 267/2000;
  - b) ricorso al metodo del corso-concorso con valutazione finale come metodo prioritario per i percorsi di progressione verticale riservati ai dipendenti dell'Amministrazione, per l'accesso alle figure professionali di categoria B, C e D derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche nella categoria stessa, nel rispetto della normativa vigente.

## **CAPO VI – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE ECORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO**

### **Art. 26 – Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. 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.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.

**Art. 27 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro** (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente **allegato n. 1** al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dal 01.01.2019.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) *Disagiate*: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza.
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.

b) *Esposte a rischi e per tanto pericolose per la salute*: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

c) *Implicanti il maneggio valori*: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e verranno corrisposte come unica indennità condizioni lavoro (art.70 bis del CCNL) , nella misura di seguito indicata: L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio € 1,50/giorno
- b) personale esposto a disagio € 1,00/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:

***Valori mensili maneggiati Importo indennità giornaliera***

- c1) da € 0,00 a € 5.000,00 € 1,00
- c2) da € 5.000,00 a € 10.000,00 € 1,50
- c3) oltre 10.000,00 € 2,00

qualora al personale compete l'indennità

- di cui alla lettera a) e b) € 2,50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) € 3,50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) € 4,00/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) € 4,50/giorno

**Art. 28 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)**

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. Non è cumulabile con l'Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d CCNL), e art. 70 bis CCNL)
5. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dall'01.01.2019.

## **Art. 29 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

1. L'Amministrazione, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter del CCNL delle Funzioni Locali del 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, attiva tutte le procedure affinché le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D. L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti. A tal fine l'amministrazione si impegna a disciplinare l'istituto con apposito regolamento oggetto di preventivo confronto con le OO.SS

## **Art. 30 – Indennità per specifiche responsabilità** (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Responsabile, 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. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. 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. Le fattispecie alle quali il Dirigente/Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

### **a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

### **b) Responsabilità gestionale, che comprende**

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

### **c) Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio/Dirigente

- L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Dirigente/Responsabile applicando i criteri di cui alla scheda seguente "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

- Le indennità per specifiche responsabilità sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente, il mese successivo alla maturazione del diritto.

- Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

- Pertanto è esclusa l'attribuzione del compenso a personale di cat. D per il coordinamento di altri soggetti trattandosi di competenza che è già parte delle mansioni proprie della cat. D. L'attribuzione dell'indennità a dipendenti di cat. B potrà avvenire solo se il soggetto incaricato svolge un'azione di coordinamento di altri lavoratori di cat. B.

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità Il contratto del 2018 individua l'importo massimo annuo di € 3.000,00.

**a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA Max punti n. 15**

- 1) Autonomia operativa Punti a 1 a 5
- 2) Grado di responsabilità Punti a 1 a 5
- 3) Livello di responsabilità istruttoria Punti a 1 a 5

**b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE Max punti n. 15**

- 1) Resp. procedimenti di spesa Punti a 1 a 5
- 2) Resp. di coordinamento Punti a 1 a 5
- 3) Resp. realizzazione piani di attività Punti a 1 a 5

**c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE Max punti n. 15**

- 1) Responsabilità di processo Punti a 1 a 5
- 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi Punti a 1 a 5
- 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni Punti a 1 a 5

**PUNTEGGI > INDENNITÀ'**

Da 40 a 45 Punti = € 3.000,00;

Da 32 a 39 Punti = € 2.500,00;

Da 25 a 31 Punti = € 2.000,00;

Da 19 a 24 Punti = € 1.500,00;

Da 13 a 18 Punti = € 1.000,00;

Da 9 a 12 Punti = € 500,00

2. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 è riconosciuta fino ad un massimo di € 350,00 annui lordi per compensare:

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

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

**Art. 31 – Indennità di funzione** (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Per il personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alla specifica responsabilità inerente l'attività dei procedimenti amministrativi affidati.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. I criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

a) Vice comandante del servizio di Polizia Locale, con la qualifica di Ufficiale,: Fino ad € 2.500,00 annui;

b) Ufficiale di Polizia Locale, , con funzioni di coordinamento e controllo:Fino ad € 2.000,00 annui;

c) Sottufficiale di Polizia Locale, categoria C: Fino ad € 1.850,00 annui;

d) Agente di Polizia Locale, categoria C: Fino ad € 1.500,00 annui.

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annui è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell' effettiva prestazione lavorativa.

5. Non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

6. L'indennità di cui al presente articolo potrà trovare applicazione a decorrere dal 31.12.2018 con effetto dall'01.01.2019.

**Art. 32 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge** (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. Il contratto del 2018 individua l'importo massimo annuo di € 350,00.

2. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
3. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione

#### **Art. 33 - Messi notificatori**

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una 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.

#### **Art. 34 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)**

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.
2. L'Amministrazione ha stabilito di dare applicazione all'art. 56-quater "*Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*" comma 1, lett. a), destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 alle seguenti finalità in favore del personale del Corpo di Polizia Municipale:
  - contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per l'importo annuo di € 1.000,00 per ciascun componente del Corpo di Polizia Municipale, a decorrere dall'01.01.2019, a regime.

#### **Art. 35 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)**

1. E' attivato l'istituto della reperibilità e precisamente può essere erogata al massimo per sei volte mensilmente per un importo di € 10,33 (ordinaria) oppure € 20,66 (festiva)

#### **TITOLO III – Art. 7, comma 4, lett. k, l, m, n, o, p, q, r, s, t, z (termini per la conclusione delle trattative in merito al presente titolo 30+30)**

#### **Art. 36 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)**

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 60.

2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

#### **Art. 37 – Buoni Pasto**

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno 30 minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio di mensa, attribuirà al personale dei buoni - pasto sostitutivi dello stesso da utilizzarsi negli esercizi convenzionati.
4. Il valore del buono pasto è pari ad € 7,00 (sette) ed è in formato elettronico.
5. Allo scopo di garantire, per ragioni organizzative, la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito del settore della protezione civile, dell'area della vigilanza, dell'area scolastica ed educativa e delle biblioteche sono individuate le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno fruire di una pausa pranzo della durata di 10 minuti, ai sensi del D.to L.vo n. 66/2003, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, nel caso in cui non sia possibile prevedere un'organizzazione di lavoro che consenta una pausa pranzo di 30 minuti:

#### **Art. 38 - Modalità di erogazione dei buoni mensa**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, in comando, distacco o fuori ruolo, che prestino servizio presso l'Ente, anche se appartenenti ad Amministrazioni pubbliche esterne al comparto, con attività di lavoro programmata dall'Amministrazione che svolgono il proprio servizio per più di sei ore, hanno diritto all'erogazione di un buono pasto e che svolga la propria attività lavorativa ordinaria o straordinaria, compreso il tempo per la pausa pranzo, dalle ore 13:00 alle ore 16:00.
2. Vengono considerate a tutti gli effetti come servizio prestato le ore di assemblea sindacale. La fascia di orario per la pausa pasto è fissata dalle ore 13:00 (orario minimo di inizio) alle ore 16,00 (orario massimo di fine pausa). La timbratura per il rientro dalla pausa pranzo ha 15 minuti di flessibilità. Il dipendente è tenuto successivamente al recupero del citato ritardo. Se la pausa sarà di durata inferiore a quella autorizzata verrà calcolato automaticamente l'intero intervallo. Tale disciplina si applica anche nei casi di lavoro straordinario a pagamento o a recupero, nel caso in cui si superino le sei ore di servizio.

#### **Art. 39 Previdenza Complementare**

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

#### **Art. 40 Smart Working e Telelavoro**

1. Lo Smart Working ed il Telelavoro rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

A tal fine le parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
OTTORINO FERILLI

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. MARIO ROGATO

---

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi , come da attestato di pubblicazione allegato.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. MARIO ROGATO

---

---