



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI  
DEL COMUNE DI FIANO ROMANO**

**periodo 2023-2026**

VISTA la Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023-2026 sottoscritta in data 11.06.2023;

VISTA la Relazione illustrativa e tecnico- finanziaria redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con nota Prot. n. 43429/2023 sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo periodo 2023-2026 per il personale dipendente del Comparto Funzioni Locali del Comune di Fiano Romano ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e la relativa certificazione degli oneri, redatta ai sensi dell'articolo 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, dell'articolo 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022;

VISTA la Deliberazione n. 186 del 15.12.2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione di Parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo periodo 2023-2026 per il personale dipendente del Comparto Funzioni Locali del Comune di Fiano Romano;

**il GIORNO VENTISETTE del MESE di DICEMBRE ha avuto luogo l'incontro**

TRA

la Delegazione di Parte pubblica – nominata con D.G.C. n. 165/2022 – e composta da:

Dott.ssa Cristiana Micucci – Presidente / Segretario Generale dell'Ente – presente

Ing. Giancarlo Curcio – Componente / Dirigente Area Tecnica e Dirigente Ufficio Economico-Finanziario *ad interim* – presente

Dott. Fabrizio Arpino – Componente / Comandante Polizia Locale – presente

E

la Delegazione di Parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

CGIL Roma Nord Rapp. Territoriale Alessandro Zeppilli - presente

CISL FPS Rapp. Territoriale Massimo Bonomo – delega Dott. Giovanni Cavallini – presente

UIL FPL Roma e Lazio Rapp. Territoriale Casadei Fabrizio – assente

CSA Rapp. Territoriale Alessandro Montereali – assente

RR.SS.UU. interne

Fabrizio Crucianelli – presente

Simona Santonastaso – presente

Luigia Tozzi – ~~assente~~ *presente*

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo periodo 2023-2026 per il personale dipendente del Comparto Funzioni Locali del Comune di Fiano Romano.



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di Legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL), con particolare riferimento al CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, (di seguito CCNL 2019-2022) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla Legge e dagli stessi CCNL.

### Articolo 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Fiano Romano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### Articolo 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dalla data della stipula. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti - a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le Parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

### Articolo 4 Il sistema delle relazioni sindacali

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. Per quanto concerne il sistema delle relazioni sindacali - strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e soggetti 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 - si fa espresso rinvio agli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 2019-2022, anche con particolare riferimento agli strumenti di partecipazione (informazione e confronto).



3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più Enti, secondo la disciplina dell'articolo 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

#### **Articolo 4 bis Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 CCNL 2019-2021 secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di Legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 CCNL 2019-2021 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 CCNL 2019-2021 (Confronto) e 7 CCNL 2019-2021 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la Legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'articolo 6 del CCNL 2019-2021, o negli Enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'articolo 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento del personale.

#### **Articolo 4 ter Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 CCNL 2019-2021 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le Parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una



sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'Amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, CCNL 2019-2021:
- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'articolo 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
  - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
  - j) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - k) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
  - l) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'articolo 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'articolo 6 comma 3, del CCNL 2019-2021;
  - m) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'articolo 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019-2021;
  - n) gli andamenti occupazionali;
  - o) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
  - p) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

## Articolo 5

### La contrattazione collettiva: soggetti e materie

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle Parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 8 del CCNL 2019-2022 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la Delegazione sindacale e la Delegazione di parte datoriale.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.



4. I componenti della Delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'articolo 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'articolo 14 CCNL 2019-2021 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'articolo 84-bis CCNL 2019-2021, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 2019-2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 2019-2021;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche Leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'articolo 82, comma 2, CCNL 2019-2021;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 30, comma 4, del CCNL 2019-2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 53, comma 2, del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL 2019-2021 (Banca delle ore);
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del CCNL 2019-2021;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del CCNL 2019-2021;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 32, comma 3, (Lavoro straordinario) del CCNL 2019-2021;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'articolo 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



- w) il valore dell'indennità di cui all'articolo 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019-2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'articolo 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019-2021, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'articolo 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019-2021;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'articolo 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'articolo 22 del CCNL del 1.04.1999;
- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'articolo 55, comma 8 CCNL 2019-2021 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'articolo 79 CCNL 2019-2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

#### **Articolo 6**

##### **Interpretazione autentica delle singole controversie**

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

#### **Articolo 7**

##### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI**

1. La Delegazione trattante si riunisce periodicamente e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle Parti stipulanti il CCNL – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI. Trova applicazione il CCNL per gli altri aspetti.

#### **TITOLO II**



## CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

### Articolo 8

#### Criteria generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'articolo 80, comma 3, del cit. CCNL 2019-2021, secondo i criteria generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le Parti negoziali, secondo i seguenti criteria generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla 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 sia operativi che decisionali.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteria stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione. Tali risorse sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*; la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente.

4. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
- b) premi correlati alla *performance* individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21.5.2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'articolo 84 (indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2022;
- f) indennità di funzione di cui all'articolo 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 2019-2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di Legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'articolo 70- quater del CCNL 2019-2022, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani *welfare* ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 2019-2022.



5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di Delegazione trattante.

6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e Delegazione trattante di Parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle Parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della Delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

### TITOLO III CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA *PERFORMANCE*

#### Articolo 9

#### Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (articolo 7, comma 4, lett. b), CCNL 2019-2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 60 giorni lavorativi. Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale e gli altri istituti contrattuali o normativi inerenti che tutelano le assenze.
4. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale ed organizzativa sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
6. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di Ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.
7. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

#### Articolo 10

#### Differenziazione del premio individuale (articolo 81 CCNL 2019-2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della *performance* individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.
3. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nei due anni precedenti;
  - b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.



**TITOLO IV**  
**INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'**  
**CONTRATTUALI**

**Articolo 11**

**Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21.05.2018 – articolo 7, comma 4 lett. d) CCNL 2019-2121)**

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:  
a) disagiate;  
a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;  
b) implicanti il maneggio di valori.

2. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di DISAGIO:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l’esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

4. Si individuano i fattori rilevanti di RISCHIO di seguito elencati:

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

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza

5. Si individuano i fattori implicanti MANEGGIO VALORI come segue:



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

6. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile del servizio che individua il personale cui erogare detta indennità preventivamente e formalmente.

7. L'indennità di cui al presente articolo, entro i valori minimi e massimi giornalieri sopra indicati, viene così determinata:

a) personale esposto a rischio	€ 1,50/giorno	
b) personale esposto a disagio	€ 1/giorno	
c) personale con funzioni di agente contabile		
c1	media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 5.000,00	€ 1/giorno
c2	media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 5.000,00 ed € 10.000,00	€ 1,50/giorno
c3	media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10.000,00	€ 2/giorno

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 2019-2021.

10. La presente disciplina trova applicazione dal 1° Gennaio 2024.

## Articolo 12

### Indennità per specifiche responsabilità (articolo 84 CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'articolo 84, comma 1, del CCNL 2019-2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'articolo 16 del medesimo CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a 3.000 Euro annui lordi elevabili al massimo di 4.000 Euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

2. Le Parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità, eventualmente collegate anche a specifici progetti, che pur insite nella declaratoria dell'Area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione Comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).



3. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il richiamato articolo 84 del CCNL 2019-2022 elenca alcune casistiche che possono essere ricondotte all'istituto.
4. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. Il Responsabile del Servizio Personale entro il Mese di Gennaio assegna ad ogni Servizio il *budget* per l'anno di riferimento calcolato come indicato nei commi seguenti, fatto salvo un *budget* aggiuntivo pari ad Euro 1.700 – o diversa quantificazione oggetto di specifica contrattazione – destinato al personale che svolge funzioni delegate dal Sindaco in materia di anagrafe, stato civile e ed elettorale.
6. Per la quantificazione del *budget di settore* si fa riferimento all'accordo sottoscritto con la Parte sindacale in data 11.2.2020 che prevede il seguente schema di ripartizione delle risorse basato sul numero di dipendenti di categoria B, C, e D – oggi Aree funzionali – non titolare di P.O. presenti per ogni Settore.

TOTALE RISORSE			
TOTALE PESO PONDERATO			
VALORE UNITARIO =DIV/0!			
<b>SETTORE 1</b>			
Aree	PESO	N. DIPENDENTI	PONDERAZIONE
Operatori esperti			0,00
Istruttori			0,00
Funzionari / EQ			0,00
TOTALE			0,00
BUDGET AREA			#DIV/0!
<b>SETTORE 2</b>			
Aree	PESO	N. DIPENDENTI	PONDERAZIONE
Operatori esperti			0,00
Istruttori			0,00
Funzionari / EQ			0,00
TOTALE			0,00
BUDGET AREA			#DIV/0!
<b>POLIZIA LOCALE</b>			
Aree	PESO	N. DIPENDENTI	PONDERAZIONE
Operatori esperti			0,00
Istruttori			0,00
Funzionari / EQ			0,00
TOTALE			0,00
BUDGET AREA			#DIV/0!
TOTALE RISORSE			#DIV/0!

7. Al fine di tenere conto delle differenti professionalità, il numero dei dipendenti di ogni Settore viene ponderato sulla base di appositi coefficienti, ottenuti dal rapporto tra tabellari iniziali di ogni categoria con



quello iniziale della categoria B1. La sommatoria di tali prodotti definisce per ogni Settore il peso del Settore stesso; la sommatoria dei pesi di Settore fornisce il PESO TOTALE PONDERATO. Le risorse annualmente destinate in sede di CCDI alle specifiche responsabilità vengono divise per tale PESO TOTALE PONDERATO fornendo un quoziente che moltiplicato per i singoli pesi di Settore fornisce il BUDGET DI SETTORE.

8. I Dirigenti e/o i Responsabili di Servizio, ricevuta la comunicazione del *budget* assegnato, procedono entro il Mese di Febbraio ad assegnare le specifiche responsabilità con formale provvedimento organizzativo secondo i criteri contenuti nel presente CCDI tenendo conto, quale valore di riferimento, delle risorse previste a detto titolo nell'ultimo CCDI, parte economica, approvato. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Resta fatto salvo il successivo comma 12.

9. Il provvedimento di assegnazione sopra indicato - condizione essenziale e legittimante per il riconoscimento dell'indennità - deve essere motivato e dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/rispondabilità che si ricollegano ai requisiti indicati nei successivi commi che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

10. Le specifiche responsabilità, nonché i relativi compensi annui non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono così graduate:

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b> Max punti n. 15	<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b> Max punti n. 15	<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b> Max punti n. 15
Autonomia operativa Punti da 1 a 5	Resp. procedimenti di spesa Punti da 1 a 5	Responsabilità di processo Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità Punti da 1 a 5	Resp. di coordinamento Punti da 1 a 5	Responsabilità di sistemi relazionali complessi Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria Punti da 1 a 5	Resp. realizzazione piani di attività Punti da 1 a 5	Responsabilità concorso/supporto alle decisioni Punti da 1 a 5

Punteggio totale ottenuto	45 punti (solo per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari)	€ 4.000,00
	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

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di trasferimento ad altro Servizi.

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



13. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Esse sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è merse di servizio prestato / utile) quello lavorato per almeno 15 giorni).

14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è liquidata mensilmente, nel mese successivo alla maturazione del diritto,

16. La presente disciplina trova applicazione dal 1° Gennaio 2024.

### Articolo 13

**Compensi previsti da disposizioni di Legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21.05.2018 - incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex articolo 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le Parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dallo specifico Regolamento adottato a tal fine dall'Ente;

c) compensi per attività svolta dai Professionisti legali, ai sensi dell'articolo 9 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'articolo 12 del D.L. n. 437/1996 e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex articolo 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le Parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dallo specifico Regolamento adottato a tal fine dall'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro;

g) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli articoli 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati e riscossi nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per le finalità previste dalla Legge.

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di Legge e dagli specifici Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Dirigente/Responsabile del Settore interessato. In proposito le Parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di Legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

### Articolo 14



**Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL del 14.09.2000**

1. L'Amministrazione verifica, in sede di concertazione annuale, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al messo notificatore.

**TITOLO V**

**LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ARTICOLO 14 CCNL 2019-2022)**

**Articolo 15**

**Progressioni economiche all'interno delle aree: principi generali e aventi diritto**

1. Ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 2019-2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. I differenziali stipendiali sono finanziati permanentemente dalla parte stabile del fondo risorse decentrate e vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore complessivamente al 50% degli aventi diritto a partecipare e comunque entro i limiti fissati dalla Legge.

3. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL 2019-2022 come "procedure selettive di Area". Le Parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro Aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del Fondo risorse decentrate.

5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri Enti e/o Amministrazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'Ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'Ente utilizzatore le informazioni e le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

**Articolo 16**

**Progressioni economiche all'interno delle aree: procedure, requisiti di partecipazione e criteri di attribuzione dei punteggi**

1. Per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", il personale dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione:



- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Nel calcolo del periodo necessario vengono presi in considerazione anche i periodi di servizio prestato a tempo determinato nell'Ente escludendo invece i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti.
- b) per partecipare è richiesta l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, si segue la procedura di cui all'articolo 14 comma 2 lett. a), del cit. CCNL.

2. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti CRITERI:

a) **PERFORMANCE**

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; a tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione ed il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio viene riproporzionato su base mensile. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore

Peso del criterio: 80%

b) **ESPERIENZA PROFESSIONALE**

Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; per il personale trasferito da altro Ente per mobilità volontaria, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa; per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato

Peso del criterio: 15% (1 punto per ogni anno di anzianità max 15 punti – per frazioni di anno si procede in maniera proporzionale con arrotondamento alla 2<sup>a</sup> cifra decimale)

c) **CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI** ("ulteriore criterio" che deve essere definito dalle Parti - articolo 14, comma 2 lett. c n. 13) CCNL)

Peso del criterio: 5% (max 5 punti)

Diploma: 2 punti

Laurea triennale: 1 punto

Laurea quinquennale (ricomprende la triennale): 2 punti

Master: 1 punto

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.



4. L'Ufficio Personale redige, per ogni avente diritto, una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui al precedente comma 3.
5. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione per ricezione. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Dirigente/Responsabile del Servizio al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva. Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di cinque giorni può richiedere una verifica al Segretario Generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi sette giorni.
6. La procedura selettiva termina con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi a ciascun dipendente. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente.
7. In caso di parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza al dipendente con 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 anziano di età.
8. Ai sensi dell'articolo 14, comma 3, del CCNL 2019- 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° Gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto ed in cui vengono concluse le procedure.
9. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna Area del sistema di classificazione nella Tabella A allegata al CCNL 2019-2022. Ai sensi dell'articolo 96 del CCNL 2019-2022, per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'articolo 14 del medesimo CCNL è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
10. Per quanto non previsto trova applicazione l'articolo 14 CCNL 2019-2022.

## TITOLO VI DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

### Articolo 17 Reperibilità (articolo 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale.
2. A tal fine, salvo diversa indicazione della Giunta Comunale, vengono fin d'ora individuate aree di reperibilità attivabili per i seguenti servizi:
  - Operai e pronto intervento
  - Protezione Civile
  - Polizia Locale
  - Servizi Cimiteriali
  - Anagrafe e Stato Civile.



3. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno aumentabile ad Euro 20,66 nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 79 del CCNL 2019-2021.
5. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Dirigente/Responsabile di Servizio anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta - ai sensi dell'articolo 32, comma 7, e dell'articolo 33 del CCNL 2019-2022, o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
9. La disciplina del comma 8 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

#### Articolo 18

#### **Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (articolo 30 CCNL 2019-2022)**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri indicati nell'articolo 30, comma 3, CCNL 2019-2022 cui si fa espresso rinvio.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.



5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti nell'articolo 30, comma 5, CCNL 2019-2022 cui si fa espresso rinvio.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'articolo 79 del CCNL 2019-2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'articolo 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'articolo 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'articolo 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli di età inferiore ad anni 8.

#### **Articolo 19** **Lavoro straordinario (articolo 32 CCNL 2019-2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 14 del CCNL 1^ aprile 1999 (risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente/Responsabile del Servizio dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Viene negata ogni forma di pagamento avanzata dal dipendente nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, tendente ad ottenere il pagamento delle ore di straordinario effettuate in assenza di una preventiva autorizzazione; il principio della indispensabilità dell'autorizzazione allo svolgimento del lavoro straordinario subisce eccezione quando l'attività sia svolta per obbligo d'ufficio (cd. autorizzazione implicita), per oggettive e motivate esigenze "indifferibili ed urgenti" da dimostrare nello specifico.
4. In sede di prima applicazione, le Parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'articolo 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
5. Parimenti, le Parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 32, comma 3, del CCNL 2019-2022.
6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di



lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è definita nel comma 5 dell'articolo 32 del CCNL 2019-2022 cui si fa espresso rinvio.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

### Articolo 20

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale (articolo 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (Giugno-Dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'articolo 53, comma 7, del CCNL 21.05.2018 cui si fa espresso rinvio.

4. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10 dell'articolo 53 del CCNL 21.05.2018 oppure nega la stessa ove ricorrano le circostanze indicate nel comma 5 dell'articolo 53 del CCNL 21.05.2018 cui si fa espresso rinvio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'articolo 1, comma 59, della Legge n. 662/1996 e s.m.i.

6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai casi indicati nel comma 9 dell'articolo 53 del CCNL 21.05.2018 cui si fa espresso rinvio.

7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del



relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

10. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10 dell'articolo 53 del CCNL 21.05.2018, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

#### Articolo 21

#### Banca delle ore (articolo 33 CCNL 2019-2022)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente Dirigente/Responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 32 del CCNL 2019-2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

6. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Dirigente/Responsabile del Servizio, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'articolo 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 30.



7. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

8. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

9. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

10. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

11 Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'articolo 79, comma 2, lett. d), del CCNL 2019-2022 e costituiscono economia di bilancio.

#### **Articolo 22**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (articolo 36 CCNL 2019-2022)**

1. Si rinvia all'allegato 1.

#### **Articolo 23**

#### **Lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto 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.

2. A tal fine le Parti, in questa sede, rimandano alla disciplina di settore ed alla specifica Sotto Sezione di Programmazione del PIAO che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3 lettera l), del CCNL 2019-2022, viene trasmessa alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria ed alle rr.ss.uu. al fine di consentirne la piena conoscenza e di esprimere eventualmente valutazioni in merito e/o di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure in tema di formazione.

#### **Articolo 24**

#### **Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 2019-2022)**

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019-2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare, rispettivamente, le 16 settimane.

2. Le Parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane. Tuttavia, l'orario multiperiodale viene riconosciuto come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- servizi mensa e trasporto scolastico
- servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici



- servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Articolo 25**

#### **Servizio mensa e buono pasto (articolo 35 CCNL 2019-2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto e l'importo, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di Legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. n. 95/2012 e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Il buono pasto viene riconosciuto con una prestazione lavorativa minima di almeno 7 ore e trenta minuti giornaliere.

6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 2019-2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno: a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7,30 ore di lavoro; b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale; c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici e museali.

### **TITOLO VII**

#### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Articolo 26**

#### **Gli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. La disciplina relativa agli incarichi di Elevata Qualificazione viene demandata ad apposito Regolamento, da adottarsi nel rispetto delle relazioni sindacali.

### **TITOLO VIII**

#### **PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

#### **Articolo 27**



## Disposizioni generali

1. Le disposizioni di cui al presente Titolo si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'articolo 95 del CCNL 2019-2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL 2018.

### Articolo 28

#### Indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 2019-2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera come di seguito determinata.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo, e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Le Parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
  - servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio: Euro 2,00;
  - servizio espletato in esterno per almeno la metà (50%) dell'orario di lavoro: Euro 1,50;
  - servizio espletato in esterno per un tempo inferiore alla metà (50%) dell'orario di lavoro: Euro 1,00.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Responsabile del Servizio Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività; a tal fine il Responsabile del Servizio Polizia Locale trasmette all'Ufficio Personale la suddetta attestazione entro i primi dieci giorni del mese successivo alla prestazione del servizio esterno.
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le indennità indicate nell'articolo 100 del CCNL 2019-2022.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 2019-2022.

### Articolo 29

#### Indennità di funzione di cui all'articolo 97 del CCNL 2019-2022

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente. E' attribuito



di anno in anno dal Responsabile della Polizia Locale in considerazione delle somme destinate nel Fondo a tale indennità.

3. 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 Enti.

4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

5. La presente indennità annua ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile / non cumulabile con le indennità indicate nell'articolo 97 del CCNL 2019-2022.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

8. La presente disciplina trova applicazione dal 1° Gennaio 2024.

### **Articolo 30**

#### **Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

1. 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'articolo 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito in Legge n. 96/2017, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999 e all'articolo 32, comma 3, del CCNL 2019- 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo articolo 14.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

### **Articolo 31**



### Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 82 del CCNL 2019-2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera della Giunta Comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex articolo 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con Delibera della Giunta Comunale di cui al comma 1 è al lordo oneri Ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'Ente). I contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio è pari ad un importo annuale di Euro 1.000 per ciascun componente del Corpo di Polizia Locale.

## TITOLO IX DISCIPLINE PARTICOLARI

### Articolo 32 – Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione. Essa si ispira ai principi generali di cui agli articoli 55 e 56 del CCNL 2019-2021.
3. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.
4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.



5. Il piano di formazione annuale viene inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e viene redatto in conformità all'articolo 55 del CCNL 2019-2021.

6. Il finanziamento delle attività di formazione sono finanziate con le modalità e le risorse di cui all'articolo 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

### **Articolo 33 – Misure in materia di salute e sicurezza sul 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.

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 del personale ed in particolare degli addetti alle mansioni operaie ed 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 affinché 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. In coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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.Lgs. n. 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 n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.

7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le Parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa.

8. L'Ente verifica la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizza periodicamente prove di



evacuazione dandone comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali.

9. Le Parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU o all'indizione delle elezioni nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.L n. 81/2008.

10. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 Marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

## TITOLO X CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

### Articolo 34 – Welfare integrativo

1. Annualmente, in sede di contrattazione integrativa, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'articolo 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale, tra le quali a titolo esemplificativo:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

## TITOLO XI ALTRE DISPOSIZIONI

### Articolo 35 – Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un Legale, con l'eventuale ausilio di un Consulente.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un Legale o un Consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

3. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perchè il fatto non è previsto dalla Legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che



comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale.

4. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio Legale o Consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

5. L'assistenza di cui ai commi precedenti è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'Ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

### **Articolo 36 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'articolo 57 del D.Lgs. n. 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge e dai contratti collettivi.

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato articolo 57 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

### **Articolo 37 - 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, dai singoli o da tutte le 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 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 almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'Ufficio 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 e concordati con le rappresentanze sindacali. 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 integrativi vigenti in caso di sciopero.

8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

#### **Articolo 38 - Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU ed 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 dell'Ente.

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 o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'Amministrazione.

#### **Articolo 39 - Diritti e agibilità sindacali**

1. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali 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.

2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via PEC / *e-mail*, 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.



3. 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 delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

#### **Articolo 40 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le Parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di Legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

3. Ai sensi dell'articolo 40bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, il presente contratto sarà trasmesso, a cura dell'Ufficio Personale, all'ARAN ed al CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione unitamente alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



## DISCIPLINARE SULL'ORARIO DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI FIANO ROMANO

### Art. 1 – Finalità

1. Il presente disciplinare, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, disciplina i tempi e le modalità della prestazione lavorativa dei dipendenti del Comune di Fiano Romano, al fine di realizzare e migliorare le condizioni per l'espletamento dei servizi erogati, e assicurare gli obiettivi primari di efficienza, produttività e trasparenza.
2. Col presente disciplinare, in conformità alle norme del nuovo CCNL 16 novembre 2021, e dell'art. 50 comma 7 del D. Lgs. n. 267/2000, si rendono attuative delle modalità della gestione dell'orario di servizio, flessibilità oraria e dei relativi recuperi.

### Art. 2 – Definizioni

1. Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare le funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.
2. Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la propria attività lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.
3. Per orario di apertura al pubblico si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

### Art. 3 - Articolazione orario di lavoro

1. Nel rispetto dell'art. 29 del C.C.N.L. del 16.11.2022 l'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è di 36 ore settimanali e, per il personale part-time, l'orario previsto è riportato sui singoli contratti di lavoro e viene definito in accordo con il Responsabile del Servizio di competenza in modo da essere funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico.
2. Nelle more dell'approvazione del nuovo contratto decentrato, in coerenza con le direttive impartite dal Sindaco in materia di apertura al pubblico degli uffici comunali e fino a diversa determinazione, l'orario di lavoro è articolato **per tutti i dipendenti comunali a tempo pieno**, su cinque giorni lavorativi, con due rientri pomeridiani settimanali nelle giornate di martedì e giovedì, come segue:

	MATTINA	POMERIGGIO
LUNEDI'	8.00-14.00	
MARTEDI'	8.00-14.00	15.00-18.00
MERCOLEDI'	8.00-14.00	
GIOVEDI'	8.00-14.00	15.00-18.00
VENERDI'	8.00-14.00	

3. La programmazione dell'orario di lavoro ordinario per i dipendenti part-time e multi periodale annuo rimane di competenza dei Responsabili di Servizio.
4. Altre articolazioni orarie possono essere concordate tra lavoratore e Responsabile del Servizio, al fine di tenere conto di particolari esigenze del lavoratore, in particolare quelle di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, a condizione che siano compatibili con un'organizzazione efficace ed efficiente del servizio e con gli orari di apertura al pubblico fissati dal Sindaco. Tali articolazioni devono essere tempestivamente



comunicate al Servizio Risorse Umane per la corretta contabilizzazione delle presenze/assenze del dipendente;

5. Qualora, per esigenze di servizio, il personale sia tenuto ad effettuare i rientri pomeridiani in giornate diverse da quelle sopra indicate, gli stessi potranno essere ritenuti sostitutivi di quelli obbligatori, salvo diversa autorizzazione. Tali variazioni devono essere tempestivamente comunicate al Servizio Risorse Umane per la corretta contabilizzazione delle presenze/assenze del dipendente;

#### Art. 4 – Flessibilità

1. Al fine di migliorare la gestione del lavoro ordinario e del lavoro straordinario, in armonia con i principi di cui all'art. 29 del CCNL 2019-2021, la distribuzione dell'orario di lavoro ordinario è improntata a criteri di flessibilità.

2. L'istituto della flessibilità consente ai dipendenti, compatibilmente con le esigenze dell'unità organizzativa di appartenenza e degli orari di apertura al pubblico, di posticipare di 30 minuti l'orario di inizio e fine lavoro o di anticipare/posticipare l'orario di rientro dalla pausa pranzo – che deve comunque essere di almeno 30 minuti -, rispetto a quanto indicato al precedente articolo 3, comma 2. Pertanto, potranno essere osservate le seguenti fasce di flessibilità nel rispetto di quanto specificato al successivo comma 3:

	ENTRATA	USCITA		
Giornata corta:	<b>DALLE 8.00 ALLE 8:30</b>	<b>DALLE 14:00 ALLE 14:30</b>		
	ENTRATA	USCITA	ENTRATA stacco minimo di 30 min	USCITA
Giornata lunga:	<b>DALLE 8.00 ALLE 8:30</b>	<b>DALLE 14:00 ALLE 14:30</b>	<b>DALLE 14:30 ALLE 15:30</b>	<b>DALLE 18.00 ALLE 18:30</b>

3. L'orario flessibile non dovrà comportare alcuna riduzione dell'orario giornaliero di lavoro in quanto consiste in uno scorrimento dell'orario di lavoro del dipendente che lascia inalterata la durata complessiva giornaliera stabilita, salvi i casi in cui il recupero successivo venga autorizzato.

4. Salvo diversa autorizzazione scritta, opportunamente comunicata all'ufficio Personale, l'entrata anticipata non verrà conteggiata nell'orario di lavoro, che decorrerà comunque dalle ore 8.00 o dal diverso orario di inizio lavoro definito con il Responsabile del Servizio;

5. L'eventuale **ed occasionale** orario in eccedenza svolto durante la giornata lavorativa verrà conteggiato nei limiti dei 30 minuti/giorno; se eccedente i 30 min. dovrà essere autorizzato dal proprio Responsabile come straordinario o come credito ore da recuperare.

6. Il recupero della flessibilità e dunque del debito o del credito orario di cui ai punti 2 e 5 dovranno essere oggetto di recupero breve, recuperati laddove possibile nella medesima giornata, altrimenti entro i 4 mesi successivi (per quanto concerne il credito orario) ovvero entro i due mesi successivi (per quanto concerne il debito orario). Non sarà comunque possibile riportare il debito/credito orario derivante dalla flessibilità oraria oltre il 31/12 dell'anno di riferimento; di conseguenza in caso di credito orario esso se non recuperato entro il 31/12 verrà azzerato, mentre in caso di debito orario non recuperato entro il 31/12 esso verrà decurtato dallo stipendio. Il solo recupero della flessibilità e dunque del debito o del credito orario del mese di dicembre può essere recuperato entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.

7. L'eventuale ingresso dopo il termine della flessibilità costituirà inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di orario di lavoro e, laddove esista idonea giustificazione del dipendente, si procederà al solo recupero breve (entro la giornata o entro il mese successivo).

8. Nel caso di inottemperanza del recupero breve, si avvierà l'automatica proporzionale decurtazione dello stipendio, ove nessuna regola delle precedenti viene rispettata e/o nel caso di comportamenti elusivi al sistema di rilevazione automatico delle presenze il Responsabile del Servizio competente dovrà avviare un



procedimento disciplinare a carico del dipendente, in conformità alle previsioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

#### **Art. 5 – Limiti all'utilizzo della flessibilità oraria**

1. L'utilizzo della flessibilità deve tenere conto della fascia oraria d'obbligo che prevede la compresenza in servizio di tutti i dipendenti e dell'orario di apertura al pubblico fissato dal Sindaco. Pertanto, il Responsabile del Servizio definisce l'articolazione oraria dei collaboratori garantendo con contingenti adeguati, sia dal punto di vista numerico che professionale, sia in orari antimeridiani che pomeridiani, l'apertura ordinaria degli uffici al pubblico.
2. La disciplina dell'orario flessibile non si applica al personale che lavora in turni (personale della polizia locale).

#### **Art. 6 – Gestione del flusso dei dati delle presenze**

1. Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare l'orario di lavoro, il rispetto del quale viene accertato mediante rilevazione automatizzata che deve essere registrata attraverso il passaggio, in entrata e in uscita, del tesserino magnetico personale (C.d. badge).
2. La timbratura tramite badge è strettamente personale e l'effettuazione della stessa tramite altra persona costituisce un falso, per cui, qualora ciò avvenisse, il Responsabile del Servizio/Dirigente dovrà avviare il conseguente provvedimento disciplinare e le conseguenti segnalazioni obbligatorie alla Procura della Repubblica.
3. In caso di mancata rilevazione automatizzata deve essere prodotta entro e non oltre il giorno lavorativo immediatamente successivo a quello della mancata timbratura o entro 5 giorni dalla comunicazione di mancata timbratura segnalata dall'Ufficio Personale, apposita giustificazione sottoscritta dal dipendente e validata dal responsabile del Servizio/Dirigente/Segretario comunale. La mancata timbratura senza un giustificato motivo potrà dar luogo all'apertura di un procedimento disciplinare.
4. In caso di smarrimento, malfunzionamento o rottura del badge il dipendente interessato deve tempestivamente trasmettere formale comunicazione al proprio Responsabile di Servizio/Dirigente e all'ufficio personale che provvederà alla sostituzione.
5. Al momento della cessazione dal servizio la tessera deve essere restituita all'Ufficio del personale.
6. L'Ufficio personale segnalerà le eventuali anomalie ai Responsabili di Servizio con richiesta di giustificazione e regolarizzazione entro 5 (cinque) giorni.
7. Qualora non si provveda entro il termine suddetto, si opererà la corrispondente decurtazione stipendiale dell'intera giornata o frazione di giornata lavorativa.
8. Durante le assenze, riferite all'intera giornata di lavoro (ferie, malattia, ecc.), il personale dipendente non potrà eseguire alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali ore effettuate non saranno contabilizzate.
9. In caso di assenza ingiustificata si procederà alla relativa decurtazione stipendiale e al dipendente potranno essere comminate le sanzioni previste dal contratto collettivo di lavoro e dalle norme vigenti in materia.
10. Nei casi in cui sia stato necessario avviare la contestazione degli addebiti da parte del Responsabile del Servizio nei confronti del lavoratore, la decurtazione sarà operata ad avvenuta chiusura del procedimento e sulla base dell'esito certificato dallo stesso.
11. Le decurtazioni sono effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori, nel rispetto della normativa contrattuale vigente.

#### **Art. 7 – Norme di rinvio**

Per quanto non specificato nel presente documento, si fa rinvio al CCNL ed al CCDI vigenti.



*Letto, firmato sottoscritto*

Dott.ssa Cristiana Micucci – Presidente / Segretario Generale dell'Ente

Ing. Giancarlo Curcio – Componente / Dirigente Area Tecnica e Dirigente Ufficio Economico-Finanziario  
*ad interim*

Dott. Fabrizio Arpino – Componente / Comandante Polizia Locale

CGIL Roma Nord Rapp. Territoriale Alessandro Zeppilli

CISL FPS Rapp. Territoriale Massimo Bonomo – delega Dott. Giovanni Cavallini

RSU Fabrizio Crucianelli

RSU Simona Santonastaso

RSU Luigia Tozzi



**INTERPRETAZIONE AUTENTICA ARTICOLO 16**  
**(definita dalle Parti in data 27.12.2023)**

In data 27.12.2023, prima della sottoscrizione definitiva del presente Contratto, formalizzano la seguente interpretazione autentica dell'articolo 16.

Articolo 16, comma 1 lett. a)

Testo siglato in preintesa: *possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Nel calcolo del periodo necessario vengono presi in considerazione anche i periodi di servizio prestato a tempo determinato nell'Ente escludendo invece i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti.*

Le Parti concordano nel ritenere che tale requisito implichi l'anzianità di servizio, alla data di decorrenza della progressione, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente.

Articolo 16, comma 3 lett. b) PERFORMANCE

Testo siglato in preintesa: *Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; a tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione ed il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio viene riproporzionato su base mensile. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore*

Le Parti concordano nel ritenere che la *performance* valutabile sia solo quella relativa al servizio reso presso il Comune di Fiano Romano, in considerazione della non omogeneità dei sistemi di valutazione nei diversi Enti che potrebbe dare adito a disparità tra gli aventi diritto.

*Letto, firmato sottoscritto*

Dott.ssa Cristiana Micucci – Presidente / Segretario Generale dell'Ente

Ing. Giancarlo Curcio – Componente / Dirigente Area Tecnica e Dirigente Ufficio Economico-Finanziario  
*ad interim*

Dott. Fabrizio Arpino – Componente / Comandante Polizia Locale

CGIL Roma Nord Rapp. Territoriale Alessandro Zeppilli

~~CISL FPS Rapp. Territoriale Massimo Bonomo – delega Dott. Giovanni Cavallini~~

RSU Fabrizio Crucianelli

RSU Simona Santonastaso