

**COMUNE DI LAPIO**  
Provincia di Avellino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Periodo 2018-2020**  
**PARTE NORMATIVA**

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come “contratto 2016/2018”.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

**Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Lapiro** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art.7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell’art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, decorrono dal **1 gennaio 2019**. Dell’avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall’attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

**Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:

- a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
  3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

#### **Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 – Relazioni sindacali**

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
  - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
  - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;
  - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
  - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
  - g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

#### **Art. 7- Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21.05.2018.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

#### **Art. 8– Quantificazione delle risorse**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, di anno in anno è costituito con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario per quanto riguarda la parte delle risorse stabili e di detta consistenza viene data tempestivamente notizia alle R.S.U. e alle OOSS firmatarie del presente accordo.
2. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:
  - a. garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:
    - ⇒ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all'organizzazione del lavoro);
    - ⇒ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);
  - b. utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali e l'istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
  - c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
  - d. garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
  - e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'Ente;
  - f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa.

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

a. garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall’art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:

□ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all’organizzazione del lavoro);

□ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);

b. utilizzare l’istituto delle progressioni orizzontali e l’istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;

c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);

d. garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;

e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall’Ente;

f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all’impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa.

3. Spetta alla Giunta Comunale la possibilità di integrare annualmente il fondo in parola, secondo le previsioni e i limiti di cui all’art. 31 CCNL 22/01/2004, salvo quanto disposto dalla normativa nel tempo vigente in materia di contenimento di spese di personale e riduzione dei fondi per il salario accessorio nel tempo vigenti.

4. Entro la fine dell’anno di riferimento deve essere siglato definitivamente l’accordo economico prima di procedere alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, previa quantificazione delle risorse effettivamente spese sui singoli istituti e sulla base dell’entità complessiva del fondo di cui comma 1 e 2 del presente articolo.

#### **- Costituzione Fondo decentrate stabili**

**1.** Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall’art. 67 del CCNL 21.05.2018 , in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

a) la prima, definita “risorse decentrate stabili”, è costituita nel rispetto del comma 1 e 2 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt’ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;

b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come “risorse decentrate variabili” e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67.

2. Si conviene che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio Amministrativo/ Finanziario, competente in materia di personale.

1. Annualmente le parti, in sede di Delegazione trattante, verificano congiuntamente le modalità di determinazione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di primo livello e della vigente normativa in materia.

2. Il fondo delle risorse decentrate stabili di cui al presente articolo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

3. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.

4. Annualmente le parti, in sede di Delegazione trattante, verificano congiuntamente le modalità di determinazione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di primo livello e della vigente normativa in materia.

5. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.

#### **- Costituzione Fondo risorse decentrate variabili**

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come costituito al precedente articolo, è incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 8 dell'art. 17 del presente C.D.I.

2. Le risorse variabili comprendono i compensi finanziati con risorse legate a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:

- > Le risorse previste ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- > risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT;

3. Le risorse variabili comprendono, altresì:

- > Le risorse che possono essere destinate al trattamento economico nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, collaborazioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, ecc.);
- > Le risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011;
- > Le risorse pari al 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi comunali;
- > Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione del personale, oltre ai ratei di tredicesima;

- > Le somme di eventuali economie, accertate a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e non utilizzate nell'anno precedente.

4. Nel fondo delle risorse variabili sono, inoltre, rese di nuovo disponibili:

- > le risorse utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate e per l'indennità di comparto, relativamente alla quota a carico del fondo delle risorse stabili, per il personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- > eventuali risorse residue del fondo delle risorse decentrate stabili, non integralmente utilizzate in anni precedenti, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Le parti si danno atto che, annualmente, l'Amministrazione comunale può procedere all'incremento del fondo delle risorse decentrate variabili, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con le risorse di seguito indicate:

- a) attraverso la determinazione della percentuale fino ad un massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, come previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità previsti nei documenti programmatici dell'ente;
- b) determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
- c) determinazione di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, finalizzata all'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale;
- d) determinazione di apposite risorse per l'attivazione di servizi destinati all'utenza e relativo mantenimento, come previsto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017.

6. In merito a quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, si precisa che, l'incremento delle risorse variabili destinate al salario accessorio, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, è condizionato al rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio dell'Ente.

7. In particolare, l'Ente può avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo nel caso in cui ha rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il pareggio di bilancio e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa.

- **Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017**

1. Le parti prendono atto che con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si prevede che: “La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017”.
2. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.
3. In base alle succitate disposizioni, si conviene che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo complessivo relativo all'anno 2016, comprensivo delle risorse destinate all'area delle posizioni organizzative, e il fondo costituito nell'anno di riferimento.
4. Atteso che nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle regole definite nel tempo, con varie circolari, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, con particolare riferimento alle risorse, c.d. neutre, non soggette a riduzione, si conviene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.
5. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle dichiarazioni congiunte introdotte dal CCNL di comparto sottoscritto in data 21.05.2018, con le quali è stato chiarito alcuni aspetti in merito alla corretta applicazione della normativa in esame. In particolare:
  - a) con la dichiarazione congiunta n. 5 ha stabilito che le risorse decentrate previste dall'art. 67, comma 2, lettera a) e b), non sono soggette ai limiti di crescita del fondo delle risorse decentrate, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica;
  - b) con la dichiarazione congiunta n. 9 si è preso atto della pronuncia della Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 6 del 10.04.2018, con la quale ha precisato che le risorse per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. n. 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sono da escludere dai limiti sul tetto dei trattamenti accessori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.
6. Sul punto si prende atto che alcune Sezioni di controllo della Corte dei Conti hanno espresso parere contrastante in merito alla validità delle dichiarazioni congiunte sopra richiamate e, quindi alla possibilità di escludere gli aumenti previsti dall'art. 67, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 dall'ambito vincolistico di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
7. In relazione a quanto sopra, le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, costituito nel rispetto delle dichiarazioni congiunte, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
8. Il prospetto di seguito riportato illustra le voci che, in base alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>RISORSE NEUTRE</b>
Art. 67, comma 2 - lettera a) – del CCNL 21.05.2018	Integrazione a valere dall'anno 2019 dell'importo pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015
Art. 67, comma 2 - lettera b) – del CCNL 21.05.2018	Risorse pari alle differenze, per la quota relativa agli aumenti contrattuali, tra le PEO in godimento e le posizioni iniziali
Art. 67, comma 2 - lettera e) – del CCNL 21.05.2018	Economie risorse fondo straordinario non utilizzate nell'anno precedente
Art. 68, comma 1– del CCNL 21.05.2018	Economie fondo risorse decentrate stabili
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT
Art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001	Risorse derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati e da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.
Art. 92, comma 5 e 6, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate prima del 19.08.2014
Art. 93, comma 7 e seguenti, del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163	Risorse per gli incentivi correlati agli atti di progettazioni e atti di pianificazione, a valere per le procedure iniziate nel periodo 19.08.2014 – 18.04.2016
Art. 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, N. 50	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dal Codice dei Contratti per lavori, servizi e forniture
Art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione

### **Art. 9 – Strumenti di premialità**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex- VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) Premi correlati alla performance individuale;



- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del contratto 2016/2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70-quinquies del contratto 2016/2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art.56-sexies ed indennità di servizio estero di cui all'art.56-quater del contratto 2016/2018;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter dello stesso contratto;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressione economica, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziata con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art.67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

#### **Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance e ove disponibili - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - 2) la programmazione operativa e gestionale;
    - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;

- 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
    - 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

#### **Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale. Le parti concordano che una quota adeguata, ove possibile, venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi

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

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68, comma 2, lett. b), del contratto 2016/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, in applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018
2. La misura di detta maggiorazione è definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata potrà fruire di una maggiorazione del 30% della quota teorica. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della performance individuale.

#### **Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del contratto 2016/2018. Detti oneri sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
4. L'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
7. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del contratto 2016/2018.
8. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:
  - a) Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
  - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione di cui almeno 12 maturati presso l'Ente;
  - c) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - d) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
  - e) dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile delle risorse umane viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando. Il bando viene pubblicato sull'Albo pretorio online nonché sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti;
  - f) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - g) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati, con l'attribuzione dei punteggi, dai responsabili di posizione organizzativa, sulla base dei migliori due anni del triennio in questione;
  - h) si individuano le fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta;
  - i) per ogni dipendente, a cura del responsabile del servizio personale, è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato;
  - j) qualora il Comune lo ritenga, ove le risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa stanziata non siano sufficienti a consentire la progressione del personale individuato, i dipendenti con la migliore valutazione fino al massimo del 25 per cento per ciascuna categoria confluiranno in un'unica graduatoria di merito. L'avanzamento della posizione economica scatterà a concorrenza delle risorse del fondo stanziata a tale scopo, nell'anno di riferimento e successivamente in ordine di graduatoria;
  - k) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;
  - l) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio

- precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
- m) qualora un valutato eccedisca errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
9. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
10. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

## CAPO II – LE INDENNITÀ

### Art.14- Indennità condizioni di lavoro

1. 1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. 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 10,00.
3. 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
4. a) valutazione dell’effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
5. b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività
6. 4. Gli oneri per la corresponsione dell’indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 67.
7. 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL
8. Per l’anno 2018 si individuano in codesto Ente le seguenti specifiche indennità,

Attività	Importo Lordo
disagiate	€ 1,00 giornaliero
Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute	€ 4,81 giornaliero
Implicanti maneggio di soldi o valori	€ 3,60 giornaliero

### Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

9. Per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B,C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell’art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell’importo come appresso definito.
10. In riferimento a quanto previsto dall’art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate **da specifiche responsabilità** dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l’organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell’impiego delle risorse umane. L’atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
11. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
  - c) coordinamento di risorse umane;
  - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
  - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
12. Una ulteriore indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) I compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
13. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione e definite dalla conferenza dei servizi.
14. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di programmazione e definite dalla conferenza dei servizi.
15. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di attribuzione delle stesse salva stipula del contratto decentrato entro l'anno di riferimento, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate anche in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.
16. Per l'anno 2018 si individuano in codesto Ente le seguenti specifiche responsabilità e/o indennità, rinviando a all'atto formale da parte dei responsabili la loro attivazione:

<b>Posizione di responsabilità</b>	<b>Importo annuo lordo massimo</b>
Responsabile servizi demografici, elettorali, statistica, commercio	€ 1.300,00
Responsabile istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi nell'ambito del servizio affari generali e personale, attività di front office e compiti nelle situazioni di incompatibilità del Responsabile di P.O.	€ 1.300,00.
Responsabile istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi nell'ambito dei servizi tecnici in materia di edilizia privata pubblica,	€ 2.200,00

lavori pubblici, attività di front office e compiti nelle situazioni di incompatibilità del Responsabile di P.O.	
TOTALE	€ 4.800,00

## CAPO II – RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 16 -Reperibilità

1. Per l'aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.67 del contratto 2016/2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma1 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 ad 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.
6. In caso di chiamata,le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma7, e dell'art.38-bis del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso dicuialcomma1.
7. La disciplina del comma 6 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'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

### Art. 17 - Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituirsi 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 ed 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 seguenti criteri:
  - a) La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, anti meridiani e pomeridiani, possono essere attuati se le strutture operative prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
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 una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
    - a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - c) Turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
  6. L'indennità di cui al 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'art. 67 del contratto 2016/2018.
  8. Il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del contratto 2016/2018, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 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 ad un anno di vita del bambino.

**Art. 18 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni**

1. Può essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari che:
  - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

**Art. 19 – Orario multiperiodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c) del contratto 2016/2018, con ricorso alla programmazione

di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia municipale, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano le 13 settimane.
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.

#### **Art. 20- Lavoro straordinario**

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'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità ( art.38 CCNL 14.9 2000).
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. In ogni caso, si dà sin d'ora atto che, nel caso in cui le risorse risultino insufficienti per remunerare le ore di straordinario, i dipendenti usufruiranno di riposi compensativi, da utilizzarsi inderogabilmente entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 21- Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
  - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
  - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
  - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
  - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;



- e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
2. L'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.
  3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 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, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
  4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

#### **CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE**

##### **Art. 22 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 -Euro 10,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. Di seguito sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.

##### **Incidenza delle causali:**

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| - rischio elevato 2 punti | disagio elevato 2 punti  |
| - rischio medio 1,5 punti | disagio medio 1 punto    |
| - rischio minimo 1 punto  | disagio minimo 0,5 punti |

##### **Caratteristiche dell'esposizione:**

- Esposizione costante coeff. 2
- Esposizione alternata coeff. 1
- Esposizione episodica coeff. 0,5

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicata alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

Valutata l'effettiva incidenza delle causali nel Comune di Lapio nel seguente modo:

**Rischio: minimo**

**Disagio: medio**

**Esposizione: alternata**

**Considerata la forbice tra 1 e 10 € prevista dal CCNL (art 56 quinquies), l'indennità sarà pari ad € 2 giornaliera; è interessato un solo dipendente.**

Le risorse per la remunerazione delle indennità di cui al presente articolo sono quantificate in un massimo di € 500,00.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018 disciplinata dall'art. 14 del presente contratto decentrato.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

**Art. 23 - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione.**

1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del contratto 2016/2018 il Comune può erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e non risulta incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
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, fino a un massimo di € 1800,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale a cui dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
  - b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. Tale indennità sostituisce per il personale della Polizia locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 del contratto 2016/2018
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità dei servizi esterni di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

**Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 (Nuovo codice della

strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) Contributi datoriali a Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del contratto 2016/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, vengono definiti annualmente le risorse da destinare alla componente variabile del fondo, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
  3. I dipendenti che rendono la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera nei servizi della polizia locale ed abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance potranno chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di welfare integrativo cui al comma 1 dell'articolo 17 del presente contratto, di una quota di tali emolumenti e nella misura massima pari al 30%.

#### **Art. 25 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed 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 necessari e per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L.n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Con apposito regolamento, verranno definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocinii o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in materia di concessione di contributi pubblici e sponsorizzazioni. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche le cerimonie religiose ed i cortei funebri. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.
3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico.
4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo 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.
8. Le risorse relative alle ore di servizio aggiuntivo effettuate ed erogate, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, al personale della polizia locale in base a quanto definito dalla contrattazione integrativa, essendo neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa del personale

**Art. 26- Norma transitoria**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.

L'anno **duemiladicianove**, il giorno..... , del mese di maggio alle ore ....., ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte pubblica:

DOTT: Armando Orciuoli ( PRESIDENTE) .....

DOTT. VITTORIO MARINO (Componente) .....

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL-fp/Enti Locali .....

CISL/FP.....

UIL/FPL.....

la Rappresentanza sindacale unitaria:

R.S.U. Geom. Davide Modugno .....

.....