



**Comune di Santa Maria a Monte**  
Provincia di Pisa

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRA AMMINISTRAZIONE COMUNALE E ORGANIZZAZIONI SINDACALI PER IL TRIENNIO 2019/2022**

**In data odierna 24/05/2019 è stato sottoscritto il presente contratto decentrato a firma:**

**Delegazione trattante parte pubblica:**

Dott. Di Carlo Paolo      Presidente della delegazione

Dott.ssa Bacci Gabriella      Responsabile Settore 1

Rag. Banti Simonetta      Responsabile Settore 2

Dott. Biasci Erika      Responsabile Settore 4

Dott.ssa Meucci Francesca      Responsabile Settore 5

Dott. Iannotta Maurizio      Responsabile Settore 6

**Delegazione trattante parte sindacale:**

Sig.ra Maccanti Rossana      R.S.U. CGIL

Sig.ra Mattiacci Daniela      R.S.U. CISL

Sig. Guerrieri Giampaolo      R.S.U. CISL

Sig.ra Ferrante Cinzia      Rappresentante Terr. CISL

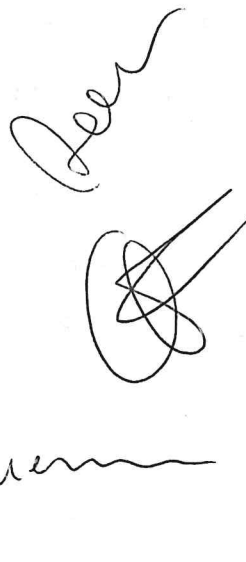
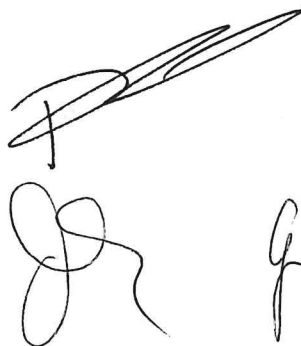
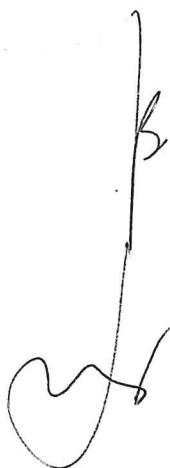
## **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e performance organizzativa ed individuale.

## **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 in data 14/08/2017;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 in data 28/07/2011;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.



## INDICE

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1. Ambito di applicazione e decorrenza
- Art. 2. Interpretazione autentica del contratto decentrato

### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3. Obiettivi e strumenti
- Art. 4. Informazione
- Art. 5. Confronto
- Art. 6. Assemblee sindacali
- Art. 7. Diritti e agibilità sindacali
- Art. 8. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

### TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

- Art. 9. Formazione e aggiornamento
- Art. 10. Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 11. Area delle Posizioni Organizzative
- Art. 12. Indennità di risultato Posizioni Organizzative
- Art. 13. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.  
Costituzione
- Art. 14. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art. 15. Differenziazione del premio individuale
- Art. 16. Miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 17. Progressione economica orizzontale

### TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art. 18. Principi generali
- Art. 19. Indennità condizioni di lavoro
- Art. 20. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art. 70 quinquies
- Art. 21. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art. 70 quinquies

### TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

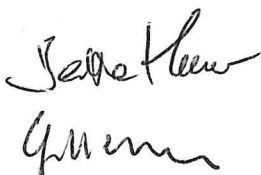
- Art. 22. Indennità di servizio esterno. Art. 56 quinquies
- Art. 23. Indennità di funzione Art. 56 – sexies
- Art. 24. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

### TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 25. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
- Art. 26. Indennità di reperibilità
- Art. 27. Indennità di turno
- Art. 28. Lavoro straordinario
- Art. 29. Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 30. Salario accessorio del personale a part-time

### TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 31. Servizi pubblici essenziali
- Art. 32. Disposizione finale





## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo.

### **Art. 2 Interpretazione autentica del contratto decentrato**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato 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 apposta richiesta scritta. 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 Decentrato 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 Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Si rinvia a quanto previsto dall'Art. 3 del CCNL EE.LL. 21 Maggio 2018.

### **Art. 4 Informazione**

1. Si rinvia a quanto previsto dall'Art. 4 del CCNL EE.LL. 21 Maggio 2018.

### **Art. 5 Confronto**

1. Si rinvia a quanto previsto dall'Art. 5 del CCNL EE.LL. 21 Maggio 2018.

### **Art. 6 Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata e al Servizio segreteria per la richiesta di concessione dei locali.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

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.

4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le



attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in quindici minuti prima e dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 7 Diritti e agibilità sindacali**

1. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al servizio Risorse Umane l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il Settore di appartenenza e al Servizio Risorse Umane in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il Ccnl.

#### **Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del CCNL del 21.05.2018.
5. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.



### **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

#### **Art. 9 Formazione e aggiornamento**

- 1.L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
- 2.Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani, approvati dalla Giunta Comunale, individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
- 3.Al finanziamento delle attività di formazione si prevede di utilizzare una quota annua nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie .
- 4.Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
- 5.Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- 6.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. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario con l'esclusione del tempo necessario per il viaggio, se non diversamente disciplinato.
- 7.Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
- 8.I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 9.Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

#### **Art.10 Sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 1.L'Amministrazione si impegna a dare applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
- 2.In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
- 3.L'Amministrazione si impegna a stanziare le risorse finanziarie, sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
- 4.Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.





### **Art.11 Area delle Posizioni Organizzative**

1. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa si terrà conto di quanto previsto nell'apposita appendice al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi a seguito di confronto di cui all'art. 5 del CCCL 21.05.2018. L'appendice viene considerata allegata quale parte integrante e sostanziale al presente accordo decentrato.

### **Art. 12 Indennità di risultato Posizioni Organizzative**

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

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25 % della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

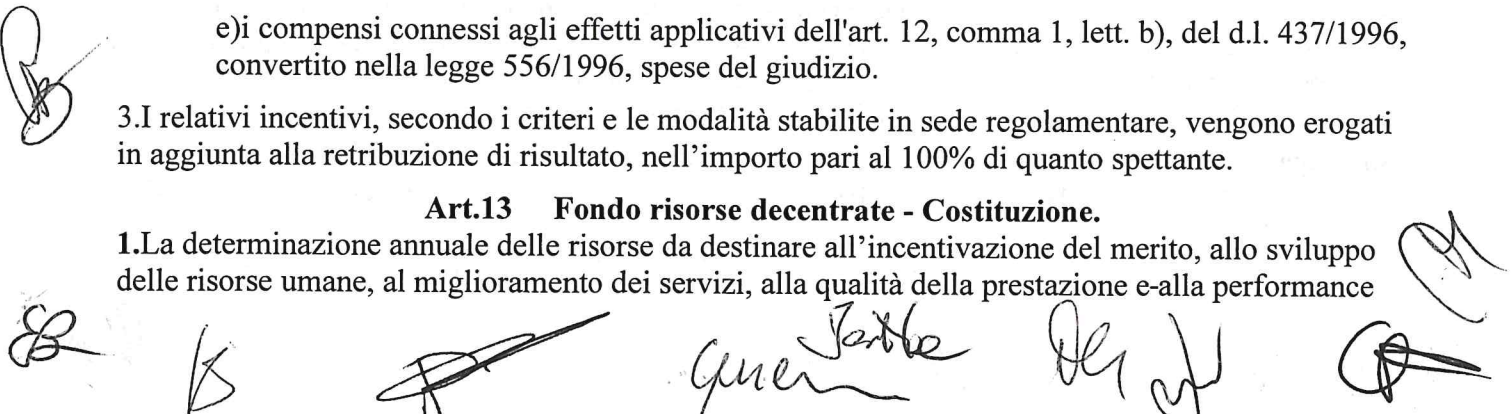
d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. 446/1997;

e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

### **Art.13 Fondo risorse decentrate - Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance





nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2.La costituzione complessiva del Fondo per le risorse decentrate è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3.A decorrere dall'anno 2018, il "**Fondo risorse decentrate**", è costituito ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL del 21.05.2018.

4.L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato ai sensi dell'art. 67 comma 2 del CCNL 21.05.2018.

5.Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, **con importi variabili** di anno in anno ai sensi dell'art. 67 comma 3.

#### **Art.14 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1.L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 68 comma 1 ai fini dell'utilizzo di cui al comma 2 dello stesso articolo del CCNL del 21.05.2018.

#### **Art. 15 Differenziazione del premio individuale**

1.Ai dipendenti che conseguono 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 30% del valore medio teorico pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge al premio individuale.

2.La quota massima del personale che ha conseguito le valutazioni di Ente più elevate a cui viene riconosciuta la maggiorazione di cui al comma 1. è del 50%, con arrotondamento per difetto nel caso di decimali pari o inferiore allo 0,5 e per eccesso nel caso di decimali superiori allo 0,5.

3.Nell'ipotesi in cui la valutazione più elevata di Ente fosse conseguita da personale dipendente collocato nelle tre categorie giuridiche previste dal vigente CCNL EE.LL., tenuto conto della limitazione di cui al punto 2., ne sarà riconosciuta almeno una per categoria. In assenza di personale in una o più categorie le somme saranno ripartite tra le restanti.

4.Ai fini del riconoscimento della maggiorazione di cui al punto 1. e tenuto conto della limitazione di cui al punto 2. ai dipendenti che hanno conseguito le valutazioni di Ente più elevate, saranno applicati i criteri di cui all'allegato "A" del presente CCDI.

#### **Art.16-Miglioramento ed incremento dei servizi**

1.Per l'erogazione della performance si terrà conto di quanto già previsto nel sistema di valutazione in vigore presso l'Ente approvato con la Deliberazione Giunta Comunale n. 95 del 28/07/2011.

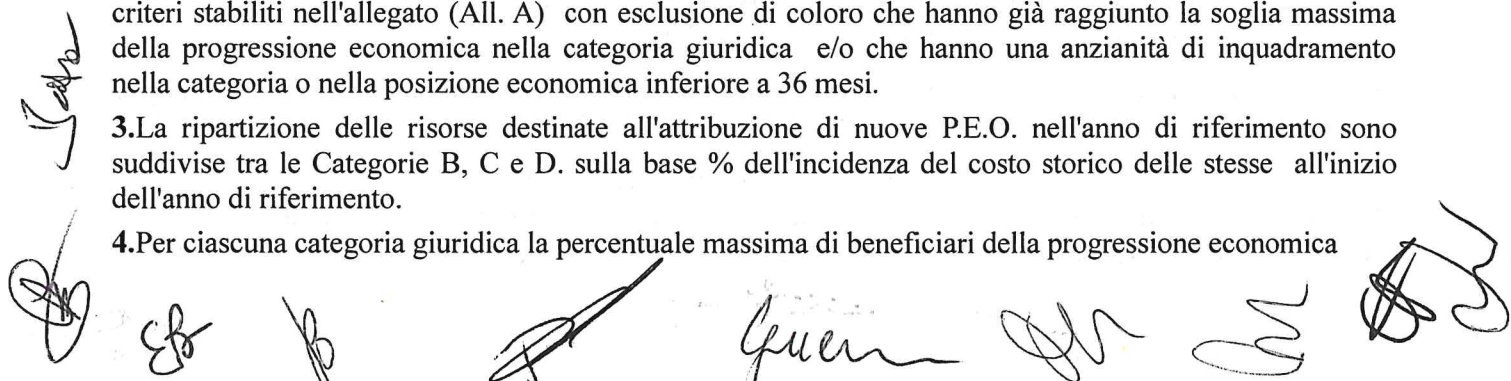
#### **Art.17 Progressione economica orizzontale**

1.Il sistema di progressione economica all'interno della categoria è finalizzato al riconoscimento dell'incremento di professionalità maturato nel tempo dai dipendenti, nell'ambito dei criteri stabiliti dall'art. 5 del C.C.N.L. 31/03/1999.

2.I percorsi di progressione economica orizzontale sono attribuiti nella misura delle risorse finanziarie all'uopo rese disponibili annualmente con modalità selettive meritocratiche e sulla base di specifici requisiti, nel rispetto dei vincoli giuridici ed economici previsti dalla normativa di riferimento, mediante i criteri stabiliti nell'allegato (All. A) con esclusione di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima della progressione economica nella categoria giuridica e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 36 mesi.

3.La ripartizione delle risorse destinate all'attribuzione di nuove P.E.O. nell'anno di riferimento sono suddivise tra le Categorie B, C e D. sulla base % dell'incidenza del costo storico delle stesse all'inizio dell'anno di riferimento.

4.Per ciascuna categoria giuridica la percentuale massima di beneficiari della progressione economica

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'EB', a signature that appears to be 'B', a signature that looks like 'Guerrini', and several other less distinct signatures and initials.



nell'anno di attribuzione della stessa non potrà essere superiore all'60% dei dipendenti della medesima categoria giuridica potenzialmente aventi diritto. Inoltre si specifica che la percentuale massima dei dipendenti totali potenzialmente aventi diritto che potranno beneficiare della progressione economica nell'anno di attribuzione della stessa non potrà essere superiore al 50% del totale dei dipendenti medesimi.

5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e di tutte le altre indennità poste dalla normativa vigente a carico della parte fissa del fondo.

6. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie dalla sottoscrizione del presente contratto sono i seguenti:

- ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria giuridica in ordine decrescente;
- per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione vengono adottati i criteri di cui all'allegato "A";
- l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 40 punti del punteggio complessivo dei criteri di valutazione di cui al comma 2 di cui all'allegato "A".
- la graduatoria di merito per ciascuna categoria giuridica sarà redatta dal Servizio Risorse Umane sulla base delle risultanze delle schede di valutazione di cui all'allegato "A". Al fine di garantire l'omogeneità della graduatoria finale, il punteggio dei Responsabili di Settore dovrà essere riparametrato in cinquantiesimi con arrotondamento per difetto dei decimali inferiori e/o superiori allo 0,5. Dopo l'attribuzione delle progressioni divise per categoria secondo il metodo sopra indicato, al fine di dare maggior numero di progressioni teoricamente possibili e conseguentemente di utilizzare al massimo le risorse disponibili, tra i soggetti risultanti non beneficiari dell'attribuzione di progressione economica sulla base di quanto precedentemente scritto, verrà fatta unica graduatoria.

7. Le risorse destinate alla progressione orizzontale saranno stabilite annualmente nell'ambito del fondo complessivo e della contrattazione decentrata.

8. Le quote di P.E.O. corrispondenti ai dipendenti cessati nel corso di ogni anno a qualsiasi titolo, sono vincolate al riconoscimento di ulteriori P.E.O. a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione, purché siano rispettati tutti i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia.

#### **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

##### **Art.18 Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.





5.L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6.La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7.Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8.Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

9.Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

#### Art.19 Indennità condizioni di lavoro

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) implicantil il maneggio di valori.

2.Si individuano come fattori rilevanti di **disagio** le prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità e dell'orario di lavoro. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere in caso effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base delle comunicazioni dei Responsabili di Settore al Servizio Risorse Umane.

3.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.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 17, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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. E' condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base delle comunicazioni inviate dai singoli responsabili di settore al servizio risorse umane.

4.Si individuano come fattori implicantil **maneggio valori** lo svolgimento di attività adibite in via



continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante/ voucher) 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. 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 Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene semestralmente in via posticipata, sulla base delle comunicazioni inviate dai Responsabili di Settore al Servizio risorse umane.

5.L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio € 1,15 giorno
- b) personale esposto a disagio € 1,15 giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
  - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00:  
€ 1,00 giorno
  - c.2) media mensile di valori di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00:  
€ 1,15 giorno
  - c. 3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00: € 1,55 giorno

#### **Art.20 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**

1.Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità 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.

2.In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

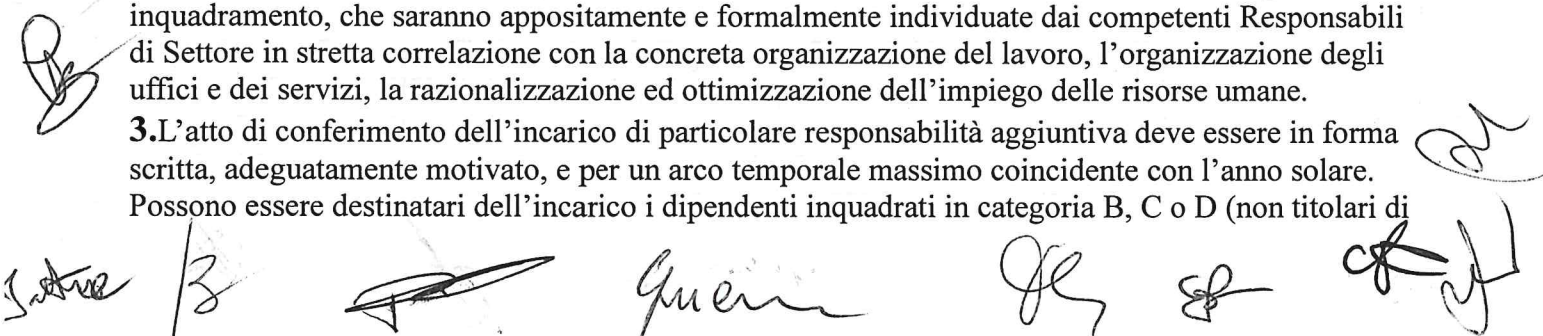
3.Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 300.00/annui lordi il valore dell'indennità.

#### **Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies**

1.Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità al lavoratore, 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.

2.Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3.L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di



posizione organizzativa).

4. Le fattispecie alle quali le Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso;
- b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
- d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane.

5. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra le Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo.

6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

I criteri e modalità alle quali i Responsabili di settore dovranno fare riferimento:

Categoria D	Attribuzione di compiti	Punteggio
	a) responsabilità di procedimenti amministrati complessi non ascrivibili alle normali mansioni della categoria	2
	b) coordinamento di unità organizzative complesse	3
	c) coordinamento dell'attività di risorse umane	1
	d) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Settore	1
	e) gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, sebbene senza poteri decisionali	1
	<b>Max punteggio</b>	<b>8</b>

Categoria C	Attribuzione di compiti	Punteggio
	a) responsabilità di procedimenti amministrati complessi non ascrivibili alle normali mansioni della categoria	2
	b) coordinamento di unità organizzative semplici	2
	c) coordinamento dell'attività di risorse umane	1
	d) concorso alla formazione delle decisioni del Responsabile di Settore	1
	e) gestione di rapporti e relazioni complesse continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	1
	<b>Max punteggio</b>	<b>7</b>

Categoria B	Attribuzione di compiti	Punteggio
	a) coordinamento di unità organizzative semplici	2
	b) coordinamento dell'attività di risorse umane	1
	c) assegnazione di particolari incarichi o funzioni	2



	<b>Max punteggio</b>	<b>5</b>
--	----------------------	----------

7.L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa , e sarà corrisposto ai vari soggetti come segue:

<b>Categoria D</b>	<b>Importo indennità</b>	<b>Punteggio</b>
	- importo di €. 2.400,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari a:	8
	- importo di €. 1.400,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	5
	- importo di €. 900,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	3

<b>Categoria C</b>	<b>Importo indennità</b>	<b>Punteggio</b>
	- importo di €. 1.900,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari a:	7
	- importo di €. 1.400,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	5
	- importo di €. 900,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	3

<b>Categoria B</b>	<b>Importo indennità</b>	<b>Punteggio</b>
	- importo di €. 1.400,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari a :	5
	- importo di €. 900,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	4
	- importo di €. 700,00 annui lordi al verificarsi di un valore pari o superiore a:	3

8.L'indennità di cui al presente articolo può essere attribuita anche per frazione di anno e sarà erogata in unica soluzione l'anno successivo sulla base dei giorni di effettiva nomina all'incarico, decorrenti dalla data di adozione dell'atto di nomina.

9.Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

10.Le parti concordano che, al fine di rendere possibile la valorizzazione delle indennità nell'ambito degli atti di riconoscimento del presente istituto ai singoli beneficiari, entro il 30 gennaio di ciascun anno, le parti medesime si incontreranno per definire la somma complessiva da destinare a tale finalità; diversamente si considera confermata la somma già contrattata con riferimento alla precedente annualità.

## **TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

### **Art.22 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies**

1.Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per la maggioranza delle ore durante il normale orario di lavoro), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.]*



massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.

2.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.

3.L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- personale esposto a servizi esterni di vigilanza € 1,20/giorno

4.L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per la maggioranza delle ore durante il normale orario di lavoro.

5.L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

6.Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

### **Art.23 Indennità di funzione Art.56 – sexies**

1.Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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

3.Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4.I criteri e il valore per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono pertanto i seguenti:

a) Comandante del servizio di polizia Locale

qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 2.400,00/annui

b) Vice comandante del servizio di polizia locale C/D

qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Categ. C/D € 1.400/annui

5.Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

6.L'indennità di cui al presente articolo può essere attribuita anche per frazione di anno comunque non inferiore al mese e sarà erogata in unica soluzione l'anno successivo sulla base dell'effettivo servizio prestato da calcolarsi sulla base dei giorni di effettivo incarico.

7.In ogni caso, pur in assenza di contrattazione decentrata in merito alla quantificazione e ripartizione delle risorse dell'anno solare di riferimento, si potrà procedere anche ad inizio anno solare all'assegnazione ai vari Responsabili di Settore di un budget massimo per il conferimento dell'incarico non superiore a quanto previsto dalla contrattazione decentrata per lo stesso istituto nell'anno precedente.

8.L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

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 di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;  
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### **Art.24 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 necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato non oggetto di collaborazione o/e patrocinio da parte dell'Amministrazione Comunale, 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. 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.
3. 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.
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 da ciascun ente.

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

#### **Art.25 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

- a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
  - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
  - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - incentivi per il recupero dell'evasione tributaria previsti dalla vigente normativa in materia;
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).



## **Art.26 Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. 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 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, comma 7, 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.
7. La disciplina del comma 5 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.
8. Il servizio è gestito dalla Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 del CCNL 21 Maggio 2018 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

## **Art.27 Indennità di turno**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire 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, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano 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.

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

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte orario previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.

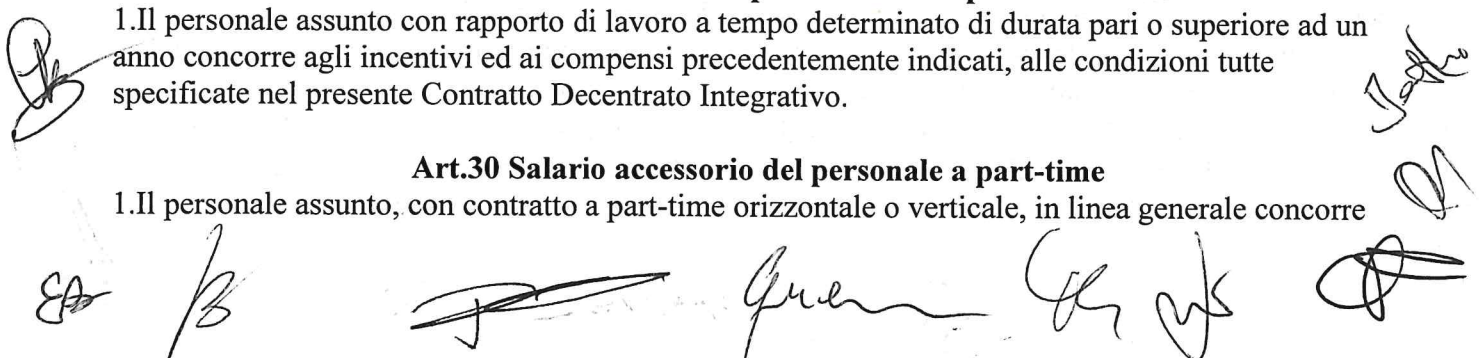
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

#### **Art.29 Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

#### **Art.30 Salario accessorio del personale a part-time**

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are several smaller initials, including 'EA', 'B', and others that are less distinct. Further right, there are more signatures, including one that appears to be 'Guerra' and another that looks like 'Gh'. On the far right, there is a signature that resembles 'J. J. J.' and another that looks like 'M. J. J.'.

agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

## Art. 31 Servizi essenziali

1. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

**2.**I servizi essenziali da assicurare in caso di sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 modificata ed integrata con legge 11 aprile 2000 n. 83, così come individuati nell'ambito dell'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 19 settembre 2002 di cui all'Art. 2, sono i seguenti:

[illegible]

3. Le parti si impegnano a valutare, caso per caso, la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione, per garantire la continuità di prestazioni lavorative ritenute indispensabili in relazione ad adempimenti e scadenze di legge nell'interesse primario della collettività.

4. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne

4. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne



daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione

5.L'Amministrazione potrà provvedere a comunicare l'indizione degli scioperi, e la loro revoca, attraverso il sito istituzionale e attraverso qualunque altra forma riterrà necessaria per l'informazione all'utenza.

#### **Art.32 Disposizione finale**

1.Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.


## ALLEGATO A

### Sistema permanente di valutazione Progressioni orizzontali

1. Il presente allegato è finalizzato, secondo i criteri generali contemplati nell'articolo 17 del CCDI per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno della categoria.
2. Le selezioni relative alle progressioni economiche delle categorie B, C e D vengono effettuate sulla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione.
3. Tenendo conto di quanto stabilito dalla normativa vigente, in caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti collocati all'interno della medesima categoria economica secondo il calcolo scaturito dall'applicazione del comma 2, esclusivamente con riferimento agli stessi (quindi a coloro che sono a parità di punteggio all'interno della medesima categoria economica), verrà individuato il beneficiario della progressione economica facendo riferimento alle valutazioni del quadriennio precedente.
4. In caso di ulteriore parità tra i dipendenti di cui al comma 3, esclusivamente con riferimento agli stessi (quindi a coloro che sono a parità di punteggio all'interno della medesima categoria economica), verrà individuato il beneficiario della progressione economica facendo riferimento alle valutazioni dei cinque anni precedenti.
5. In caso di ulteriore parità tra i dipendenti di cui al comma 4, sarà utilmente collocato in graduatoria e quindi beneficiario della progressione economica, il dipendente che risulta avere una maggiore anzianità, tra quelli di cui al comma 4, nell'inquadramento della posizione economica.
6. In caso di ulteriore parità tra i dipendenti di cui al comma 5, sarà utilmente collocato in graduatoria e quindi beneficiario della progressione economica, il dipendente che risulta avere una maggiore anzianità individuale di servizio nell'Ente, tra quelli di cui al comma 5.

Per il primo anno di applicazione del presente CCDI la decorrenza delle P.E.O. avverrà dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Per gli anni successivi e fino allo scadere della durata del presente CCDI la decorrenza delle P.E.O. avverrà dal primo gennaio dell'anno di competenza.

