

COMUNE DI PIACENZA D'ADIGE

## CONTRATTO COLLETTIVO

### INTEGRATIVO

### DEL COMUNE DI

### PIACENZA D'ADIGE

### per il triennio 2019-2021

L'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno 17 del mese di DICEMBRE

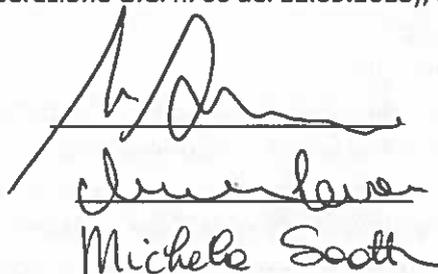
TRA

la **Delegazione di Parte Pubblica** (nominata con deliberazione G.C. n. 60 del 11.09.2018), così rappresentata:

**Presidente:** ALBANO Marco

**Componente:** Michela Pavan

**Componente:** Michela Soattin



E

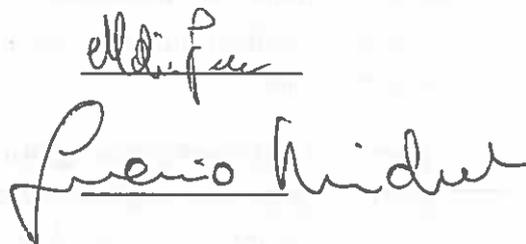
la **Delegazione di Parte Sindacale** così rappresentata:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

FP/CISL: Francesco Malin

Rappresentante dei lavoratori

Michele Smanio



viene così definito il testo del Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI), la cui autorizzazione alla stipula è stata approvata con delibera G.C. n. 84 in data 17/12/2019.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 DEL COMUNE DI PIACENZA D'ADIGE**

**INDICE**

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – Disposizioni Generali**

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**CAPO I – Risorse e Premialità**

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità

**CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

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

**CAPO III – Progressione economica orizzontale**

- Art. 8 – Criteri generali

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

- Art. 9 – Principi generali
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

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

- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

**CAPO VI – Performance e Premio individuale**

- Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

**CAPO VII – Sezione polizia locale**

- Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 17 – Indennità di servizio esterno
- Art. 18 – Indennità di funzione
- Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

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

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

- Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 21 – Reperibilità
- Art. 22 – Turnazioni
- Art. 23 – Lavoro straordinario
- Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

**CAPO II – Discipline Particolari**

- Art. 26 – Personale comandato o distaccato
- Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art. 29 – Lavoro somministrato

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

**CAPO III – Disposizioni Finali**

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche

*RB*

*ul*  
*ul*

*Renzo Micheli*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

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

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, aggiornato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 28.02.2012;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 54 del 04.06.2013;

g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso avrà vigenza dalla sottoscrizione (salvo l'indicazione specifica di una diversa decorrenza del singolo istituto contrattuale) e sino al 31 dicembre 2021 e comunque continuerà a produrre effetti fino alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo salvo diversa previsione (ultrattività).

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza di norma annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente

*Richard*  
*Russo*  
*Cap*

convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di forza maggiore.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

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

#### **CAPO I – Risorse e Premialità**

##### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.

##### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

*Michael*

*ref*

*19*     *Ad*     *Ch*

d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

## CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;

*Michael*

*Renzo*

*fm*  
*Es. Mo*

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione. Le parti danno atto che l'applicazione del presente comma decorre dall'anno 2019.

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le seguenti procedure.

#### Progressione economica all'interno della categoria - Procedura

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione G.C. n. 54/2013 e successive modifiche.

2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto. Per il triennio 2019/2021 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di detto personale.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto con le necessarie risorse da finanziare.

4. 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. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione 70 %
- incidenza esperienza maturata 30 %

*Antonio Micheli*

*10/*

*[Handwritten signatures]*

5. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica e in caso di ulteriore parità si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.
6. Per poter partecipare alla procedura selettiva i lavoratori devono essere in possesso, alla data di avvio della procedura, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'ufficio personale del Comune redige una graduatoria - distinta per categoria - applicabile al solo anno di riferimento della selezione - dopo avere verificato il punteggio complessivo conseguito da ciascun lavoratore ammesso alla selezione per il periodo oggetto di valutazione sopra specificato.
8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ufficio personale del Comune richiede all'ente di utilizzazione tutte le valutazioni della performance individuale effettuate in relazione al periodo pregresso di comando o distacco rientrante nell'ultimo triennio, e provvede alla riparametrazione del punteggio in relazione al diverso sistema di valutazione adottato dall'ente utilizzatore.
9. La stessa riparametrazione del punteggio è effettuata dall'ufficio per i dipendenti trasferiti per mobilità volontaria al Comune da altri enti nel corso del triennio oggetto di valutazione, previo ottenimento di tutte le valutazioni della performance individuale effettuate dal precedente datore di lavoro.
10. Al personale ritrasferito d'ufficio al Comune per effetto del rientro di funzioni dall'Unione dei Comuni è assegnato il punteggio del triennio di riferimento riportato nelle valutazioni dell'Unione stessa, secondo il criterio della prevalenza temporale.

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

##### Art. 9 – Principi generali

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

*Wichu*

*Quene*

*per il  
S. M.*

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

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

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina.

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

1. In sede di prima applicazione, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di euro 1,50 al giorno. (comprensiva punti A-B-C)

##### A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

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, 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.

##### B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

##### C. MANEGGIO VALORI

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

- Economo comunale;

*Renzo Michel*

*[Handwritten signatures]*

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

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

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### **Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità**

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

A titolo esemplificativo, si individuano le seguenti fattispecie:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e ruolo di referente di progetti che riguardano gestione di risorse umane
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di micro organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consenziali in genere

*Widur*  
*Quero*  
*per*  
*MS*  
*UP*

- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

I criteri ai quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono i seguenti:

a) Livello di autonomia:

a1 - Basso: il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza;

a2 - Medio: il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata;

a3 - Alto: il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

b) Livello di responsabilità:

b1 - Basso: dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Coordinamento di meno di tre dipendenti;

b2 - Medio: Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. Coordinamento di più di tre dipendenti;

b3 - Alto: Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile;

c) Livello dell'impegno:

c1 = basso: l'impegno richiesto al dipendente richiede fino al 50% del tempo ordinario lavorativo;

c2 = medio: l'impegno richiesto al dipendente richiede dal 51% all'80% del tempo ordinario lavorativo;

c3 = alto: l'impegno richiesto al dipendente richiede oltre l'80% del tempo ordinario lavorativo.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

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

*Stefano Michel*

*RB*

*MD*

*UR*

mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e sono equamente e proporzionalmente ridotte nel caso di insufficienza delle risorse.

#### TABELLA

Per la attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL):

Livello di autonomia	Basso = da 1 a 3	Medio = da 4 a 7	Alto= da 8 a 10	
Livello di responsabilità	Basso = da 1 a 3	Medio = da 4 a 7	Alto= da 8 a 10	
Livello dell'impegno	Basso = da 1 a 3	Medio = da 4 a 7	Alto= da 8 a 10	

Punteggio	indennità			
Da 1 a 10	Euro 500,00			
Da 10 a 15	Euro 1000,00			
Da 16 a 20	Euro 1.500,00			
Da 21 a 25	Euro 2.000,00			
Da 26 a 30	Euro 3.000,00			

L'indennità così come sopra calcolata sarà eventualmente oggetto di riduzione proporzionale tra i vari assegnatari in base alle risorse effettivamente contrattate annualmente ed indicate nel fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento.

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

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

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

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

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

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

In sede di prima applicazione per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

*Renzo Micheli*  
*10/11/13*  
*Go*

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, con delega completa;
- b) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Archivistici Informatici;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
- e) € 150,00 al Messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario.

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

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

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

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

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

#### 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21.05.2018.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

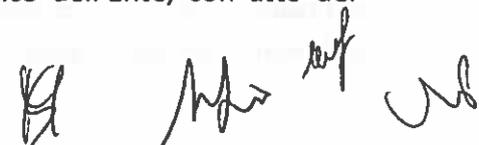
- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

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

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

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

Antonio Micheli



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

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

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

I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:

- valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.

In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 30 % performance individuale;
- 70 % performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinato il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68 del CCNL.

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

Ai fini della premialità di cui all'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018, le parti concordano quanto segue: al 10% del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza.

## CAPO VII – Sezione polizia locale

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle seguenti finalità:

a) contributi datoriali al 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;

Michela

Perseus

Cher

SA

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo, secondo la disciplina del successivo art. 33;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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

#### **Art. 17 – Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,50 al giorno (massimo 3000 euro annui), intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 12 ore di servizio esterno.

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

La presente disposizione si applica dal 1° gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina.

#### **Art. 18 – Indennità di funzione**

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: 25% della somma stanziata;
- b) Sottoufficiali: 25% della somma stanziata;
- c) Ufficiali direttivi: 25% della somma stanziata;
- d) Ufficiali dirigenti: 25% della somma stanziata;

La percentuale è riferita alla somma da corrispondere al complessivo numero di soggetti ricadenti nella singola categoria.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

La presente disposizione si applica dal 1° gennaio 2019 in considerazione del fatto che la data di stipula del CCNL e del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina.

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

*Renzo Micheli*

*ref*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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% 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 vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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. gs. 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.

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.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del

*Handwritten signatures and initials on the right margin:*  
Michele  
Luca  
M  
C  
S

25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

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

#### Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

#### Art. 22 – Turnazioni

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

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.

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

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi;

#### Art. 23 – Lavoro straordinario

In applicazione all'art. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:

il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue.

Come da relativo orientamento applicativo ARAN il dipendente può certamente richiedere la fruizione di riposi compensativi, quantitativamente equivalenti alla durata delle prestazioni straordinarie, che diviene obbligatorio in caso di impossibilità di procedere a compenso economico qualora il relativo fondo straordinario sia esaurito (art. 38 comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000).

In materia devono essere, comunque, rispettate le seguenti regole:

a) le prestazioni di cui si chiede il riposo compensativo devono essere state debitamente autorizzate dal dirigente responsabile, nei limiti quantitativi consentiti dalle risorse assegnate; il dipendente non può richiedere il recupero delle ore spontaneamente rese senza il preventivo consenso del dirigente;

b) il periodo di recupero compensativo deve essere computato ad ore lavorative, corrispondenti alle ore di straordinario prestate;

c) le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari ad una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore;

d) la fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio; a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente (o al responsabile del servizio) e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore o su altro eventualmente indicato, in via alternativa, dal dirigente;

e) mancando un limite temporale predefinito, entro il quale è consentito la fruizione del riposo compensativo, per dare certezza ai comportamenti e per evitare conflitti interni, l'ente dovrà stabilire un termine certo (ad esempio un mese dalla prestazione di lavoro straordinario) entro il quale deve essere comunque operato il recupero;

f) il riposo compensativo non dà comunque titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro ordinario; quindi, per ogni ora di straordinario diurno viene riconosciuto un corrispondente riposo compensativo di un'ora, senza che al lavoratore debba essere riconosciuta la maggiorazione prevista del 15%; neppure è possibile riconoscere, in relazione alla stessa ora di lavoro straordinario diurno, al lavoratore un riposo compensativo di 69 minuti, corrispondenti al valore economico dell'ora di lavoro straordinario comprensiva anche della maggiorazione del 15%;

*Handwritten notes and signatures:*  
Michele  
Renzo  
for  
AD  
GSE

h) il riposo compensativo non può essere imposto d'autorità dal dirigente, ma deve essere sempre richiesto espressamente dal dipendente che ha reso la prestazione di lavoro straordinario. Per questo motivo, le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate devono essere sempre ricomprese nel tetto di spesa assegnato a tale titolo al singolo centro di costo. Infatti, se il lavoratore pretende il pagamento bisogna sempre poter disporre delle necessarie risorse. Alla luce di tali considerazioni, che trovano il loro fondamento nella precisa formulazione delle clausole contrattuali in materia (art.38 CCNL 14 settembre 2000), si devono esprimere dubbi sulla correttezza della prassi seguita da molti enti del comparto di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario anche in mancanza o al di là delle disponibilità finanziarie a tal fine predisposte (art.14 del CCNL 1° aprile 1999), imponendo sostanzialmente al dipendente la fruizione del corrispondente riposo compensativo.

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

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

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

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

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

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

La fascia di flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti giornalieri. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, e senza intaccare e pregiudicare gli orari di apertura degli uffici al pubblico, per posticipare o anticipare, fino a un massimo di trenta minuti, l'entrata mattutina e/o l'uscita pomeridiana.

Il debito orario derivante dall'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato mediante flessibilità entro il mese, mentre l'eventuale eccedenza oraria accumulata tramite flessibilità verrà azzerata alla fine del mese successivo.

### **CAPO II – Discipline Particolari**

#### **Art. 26 – Personale comandato o distaccato**

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

*Handwritten signatures and initials on the right margin:*  
- A large signature, possibly "Michele".  
- A signature, possibly "Rosario".  
- A signature with "ref" written above it.  
- A signature, possibly "Ud".

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto integrativo.

#### **Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

#### **Art. 29 – Lavoro somministrato**

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

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

#### **Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

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

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b della disposizione in commento).

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

#### **Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
- b) Area della vigilanza;
- c) Area scolastica ed educativa;
- d) Biblioteca.

### **CAPO III – Disposizioni Finali**

#### **Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro**

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

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera - a) , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151 26.03 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

#### Art. 33 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- in relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi l'amministrazione fornisce adeguata informazione alle organizzazioni sindacali e alle rsu.

*Michele*

*Renzo*

*CCNL FP ellobi*

*[Signature]*

*[Signature]*

