



**Contratto integrativo 2019-2021**

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Campo di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione
- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche orizzontali
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.2, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 12 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CNL 2018)
- Art. 13 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 14 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
- Art. 15 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 17 Salario accessorio del personale atempo parziale
- Art. 18 Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 20 Trattamenti accessori fissati per legge
- Art. 21 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 22 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 23 Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 24 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 25 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 26 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 27 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 28 Disposizione finale

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### **Art. 2 - Campo di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nule con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente CCI non si applica al personale assunto con contratto a tempo determinato di cui all'art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinato.

### **Art. 3 - Durata - Revisione**

Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale e, pertanto, esso conserva l'efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

### **Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

La determinazione delle risorse per l'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'amministrazione che vi provvede annualmente in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

Non sono presenti né sono previste assunzioni di personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001 né ex VIII livelli.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

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. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
  - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;
  - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- Le misure delle indennità verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente anche in ragione del finanziamento della premialità per la performance.

#### **Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

Le parti concordano che la percentuale del 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale.

Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività del lavoro ed il miglioramento dei servizi dell'Ente deve realizzarsi attraverso la corresponsione di premi correlati all'impegno di gruppo a livello di singola struttura e/o intersettoriale (performance organizzativa) e per impegno e merito individuale ( performance individuale), in modo selettivo a conclusione del ciclo della performance e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente presso il Comune.

L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché la maggiorazione del premio individuale, previsti dall'art. 68 e 69 del CCNL del 21.05.2018, avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia vigente presso il Comune.

Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

#### **Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente nell'Ente relativamente alla performance individuale.

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 95/100;

Le risorse occorrenti, ove non coperte dai risparmi derivanti dalle valutazioni operate, verranno reperite riducendo in modo proporzionale il budget individuale provvisorio.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

#### **Art. 7 - Progressioni economiche orizzontali**

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL, la progressione economica orizzontale si realizza, in modo selettivo e per una quota limitata di dipendenti, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Il personale interessato è quello in servizio di ruolo nell'ente alla data del primo gennaio di ogni

anno del triennio contrattuale integrativo.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.

### **Criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.**

#### **Requisito periodo minimo di anzianità**

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio considerato.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

#### **Criteri di valutazione**

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si utilizza la media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Il punteggio minimo di ingresso è quello previsto dal sistema di valutazione della performance individuale per "obiettivo raggiunto" (71/100).

Sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di parità a quello con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

#### **Procedimento**

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale che sarà pubblicato normalmente entro il mese di febbraio di ciascun anno in cui è prevista l'attivazione di progressioni economiche.

I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, avranno cura di presentare domanda entro il termine stabilito dal bando.

Il responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale, di concerto con i Responsabili di PO/Area, formulerà la graduatoria sulla base dei punteggi ottenuti, in sede di valutazione annuale, da ciascun dipendente, compresi i titolari di P.O.

La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente non oltre i sessanta giorni dalla scadenza della presentazione delle domande. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in giorni 10 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso gerarchico interno al responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale per eventuali vizi connessi alle modalità di calcolo delle graduatorie, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'Ente. Il responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o

modifiche. Di tutto quanto sopra sarà inviata contestuale informazione alla RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCDI.

La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

### **Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le attività di rischio di cui all'allegato B) del D.P.R 25.6.1983 n. 347.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. In particolare sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).

L'indennità riferita al maneggio valori è riconosciuta per prestazioni di lavoro che comportino, necessariamente, in via continuativa, per l'epletamento delle funzioni di competenza, il maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti (Agente contabile).

L'indennità unica per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative prima elencate dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa.

Viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal responsabile del settore in cui il dipendente è incaricato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurati ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta al rischio: euro 1,50 al giorno per un massimo di 330,00 euro all'anno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno per un massimo di 330,00 euro all'anno;
- espletamento attività di maneggio valori: euro 1,50 al giorno per coloro che maneggiano valori oltre 1.000,00 euro al mese per un massimo di 330,00 euro all'anno;

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,50 euro al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Il responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

### **Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

È di competenza del Responsabile dell'Area definire l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

L'indennità 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 Responsabile, 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 del dipendente, 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 e provvedono al riparto delle somme tra le Aree, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dell'Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a. Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
  - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività e complessità tecnico-giuridica dei procedimenti assegnati;
  - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
  - a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti al servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b. Responsabilità gestionale, che comprende:
  - b.1= Responsabilità di procedimenti di spesa;
  - b.2= Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
  - b.3= Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c. Responsabilità professionale, che comprende:
  - c.1= Responsabilità di processo;
  - c.2= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
  - c.3= Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile dell'Area Operativa.

L'importo dell'indennità, che varia da 0 a € 3.000,00, è determinato in sede di riparto annuale del fondo in base alla disponibilità.

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 mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e alle effettive disponibilità del fondo.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

## TABELLA

### Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività e complessità tecnico-giuridica dei procedimenti assegnati	Puntida 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Puntida 1a 5

3) Livello di responsabilità istruttoria	Puntida 1a 5
--	--------------

<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Puntida 1a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Puntida 1a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Puntida 1a 5

<b>e) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Puntida 1a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Puntida 1a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Puntida 1a 5

PUNTEGGI	INDENNITÀ'
Da 41 a 45 Punti	€. 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	€ 1.600,00
Da 30 a 32	€ 1.200,00
Da 19 a 29 Punti	€. 800,00
Da 6 a 18 Punti	€. 400,00

**Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2 CCNL 2018)**

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

- compete 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.

È di competenza del Responsabile dell'Area definire l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità.

**Art. 11 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

Al personale della polizia locale, che svolge la sua attività di vigilanza in modo continuativo all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di effettivo lavoro pari alla misura di seguito stabilita. Tale indennità compensa interamente i rischi e disagi connesso allo svolgimento del servizio in ambito esterno.

Le parti stabiliscono che l'indennità deve essere commisurata alla effettiva durata del servizio di vigilanza all'esterno, e dunque del rischio/disagio, in rapporto alla modesta dimensione dell'Ente (popolazione inferiore a duemila abitanti) e, sulla base di tali considerazioni, deve essere compresa tra €1,20 e €1,50 secondo la seguente graduazione:

INCIDENZA DURATA E RISCHIO-DISAGIO / CARATTERISTICHE ENTE		
Svolgimento servizio esterno di durata inferiore al 50% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio basso)	Svolgimento servizio esterno di durata superiore al 50% e inferiore al 80% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio medio)	Svolgimento servizio esterno di durata uguale o superiore al 80% dell'orario giornaliero (Rischio /Disagio alto)
Nessuna indennità	€1,20 giornaliero	€1,50 giornaliero

L'indennità di servizio esterno è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di vigilanza esterna, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti.

Con lo stesso provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari dell'indennità, il Responsabile del settore, procederà alla quantificazione del relativo ammontare e potrà disporre che l'Ufficio competente in materia di trattamento economico proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile, unitamente allo stipendio del mese di riferimento, anche in acconto e salvo conguaglio in base alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno opportunamente certificate dal competente Responsabile del settore.

L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995 (Indennità di vigilanza), con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018.

#### **Art. 12 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

#### **Art. 13 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

Considerate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente non si attiva l'indennità.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 14 - Turnazioni (art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018)**

Le parti danno atto che l'istituto della turnazione non è attivo presso l'Ente. Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione, si ritiene di determinare in n.1 mese l'arco temporale da prendere in considerazione per una equilibrata distribuzione dei turni.

#### **Art. 15 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)**

Le parti danno atto che l'istituto della reperibilità non è attivo presso l'Ente.

Qualora si realizzino le condizioni per la sua attivazione le parti danno atto che si ritiene valido e sufficiente il limite di n.6 (sei) volte al mese per la messa in reperibilità di un dipendente previsto dal CCNL vigente.

Per le stesse ragioni, le parti danno atto che l'importo dell'indennità di reperibilità, eventualmente applicabile a livello di Ente, rimane confermato nell'importo stabilito dal CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 16 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Il contingente di contratto può essere elevato fino al 50% in presenza di particolari situazioni da valutare caso per caso, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.



### **Art. 17 - Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre 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 decentrato integrativo.

### **Art. 18 - 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 decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Tuttavia, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Il presente CCI non si applica al personale assunto con contratto a tempo determinato di cui all'art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311 "I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

### **Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

I procedimenti per l'incarico, revoca e graduazione delle P.O. sono stabiliti nel "Regolamento per l'istituzione, conferimento, revoca e la graduazione degli incarichi di posizione organizzativa" approvato con atto di giunta n. 25 in data 21.5.2019.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La valutazione della performance è stabilita nel "Regolamento per la valutazione della performance" approvato con delibera di giunta n. 42 del 21.12.2017 e modificato in data 21.4.2021 con atto n. 15

### **Art. 20 - Trattamenti accessori fissati per legge**

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

I criteri per la ripartizione delle risorse per l'incentivazione del personale previsti dall' articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016 tale norma sono fissati dal regolamento approvato dall'Ente previo accordo

in sede di contrattazione, nel rispetto dei principi dettati dal legislatore. (Regolamento approvato con delibera GC n. 61 del 28.12.2018).

**Art. 21 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

L'istituto è disciplinato dall'art. 10 del "Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e delle modalità di rilevamento e controllo delle presenze del personale dipendente".

**Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

L'istituto è disciplinato dal "Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e delle modalità di rilevamento e controllo delle presenze del personale dipendente".

**Art. 23 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

L'istituto è disciplinato dal "Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e delle modalità di rilevamento e controllo delle presenze del personale dipendente".

**Art. 24 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

L'istituto è disciplinato dal "Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e delle modalità di rilevamento e controllo delle presenze del personale dipendente".

**Art. 25 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 21/05/2018)**

Nell'Ente non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

**Art. 26 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

**Art. 27 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

**Art. 28 - Disposizione finale**

Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi

nazionali di lavoro vigenti.

**Nota a verbale n. 1**

In sede di contrattazione decentrata le rappresentanze sindacali territoriali e di parte pubblica ravvisano la necessità di nominare il “datore di lavoro” e dotarlo di strumenti e risorse al fine di dare piena applicazione alla norma D. Lgs. 81/2008.

**Nota a verbale n. 2 – sull’art. 25 Welfare integrativo**

Si invita l’ente ad attivare gli interventi previsti dall’art. 72 del CCNL 21.8. per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro famiglie.