



COMUNE DI CALVIZZANO

(Città Metropolitana di Napoli)

Largo Caracciolo 1

80012 Calvizzano (Na)

Tel. 0817120701

[Pec comune@calvizzano.telecompost.it](mailto:Pec_comune@calvizzano.telecompost.it)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2020 ECONOMICA 2019

L'anno duemiladiciannove, il mese di dicembre, il giorno 19, alle ore 15,30 nei locali della sede del Comune di Calvizzano, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), parte economica 2019 e normativa anno 2019/2021.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Damiano Antonio – Resp. Settore AA.GG. e Servizi alla Persona

Componenti: Rag. Sabatino Salvatore – Resp. Settore Finanziario-Tributario

Ing. Tammaro Lorenzo – Resp. Settore LL.PP.

*giusta delega conferita con Delibera della Commissione Straordinaria n.101 del 18/12/2019

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Pirozzi Giuseppe

Ferrillo Raffaele

Cimmino M. Grazia

Di Luna Amedeo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CGIL- FP Raglia Franco,

CISL- FP ///////////////,

UIL - FPL De Bisogno Annibale

CSA ///////////////,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL Funzioni Locali 21/05/2018;

VISTA l'ipotesi di CCDI e annesso verbale sottoscritti dalle parte il 13/06/2019

VISTA l'informativa alle OO.SS. prot. 11679/2019 del 5/12/2019 relativa all'attivazione dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000 a favore dei messi comunali

VISTA l'informativa alle OO.SS. prot. 11942/2019 del 12/12/2019 relativa alla parte variabile del FRD

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2019 e normativa anni 2019/2021, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 il C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) 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.
2. 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

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI, ai sensi dell'art. 1 CCNL Funzioni locali 2016-2018, si applica a tutto il personale dipendente non dirigente in servizio presso il Comune di Calvizzano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, e/o a qualsiasi titolo utilizzato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2019 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
2. Sono, comunque, fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al vigente CCNL.

Art. 4

Interpretazioni autentiche-Atti unilaterali

1. In considerazione del fatto che la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti che lo hanno sottoscritto, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, esse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

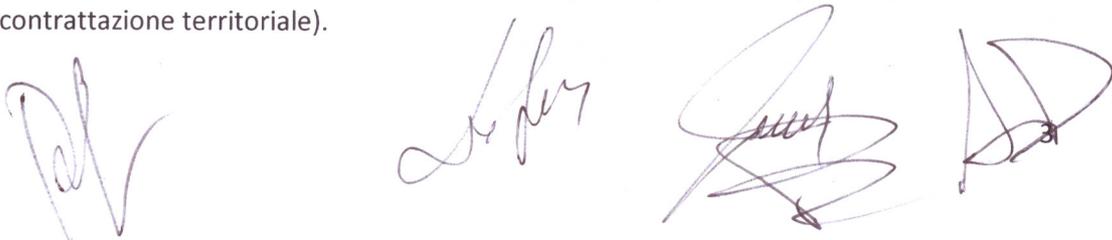
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).



4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 6

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/20016;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - la RSU;
 - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
 - In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie previste dall'art.7 comma 4 del CCNL 2016/2018.

Art. 9

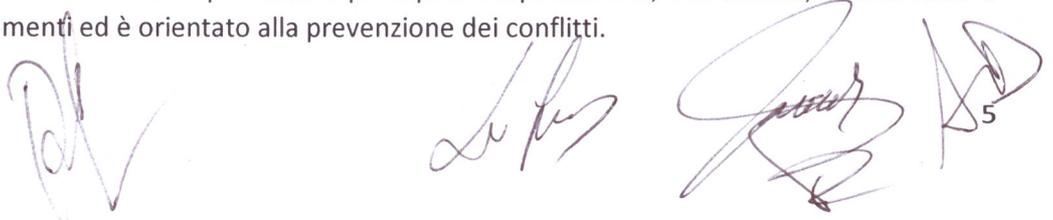
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha, per la parte normativa, durata triennale mentre per quella economica i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.
2. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 dello stesso CCNL 21/05/2018.
3. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3
4. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

Art. 10

Clausole di raffreddamento

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



2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

Art. 11

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. 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.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Con il presente contratto, 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 21/02/2019, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

Ripartizione del fondo con finanziamento dei seguenti istituti contrattuali:

| | |
|---|---------------------|
| Art. 33 CCNL 22.1.2004 - Indennità di Comparto | € 14.103,54 |
| Progressioni Economiche | € 63.032,14 |
| Finanziamento ulteriori progressioni economiche agli aventi diritto a far data dal 01.01.2019 | € 10.000,00 |
| Indennità di turnazione P.M. (assestato anno 2018) | € 14.641,22 |
| Art. 24 ccnl 2018 - Indennità di reperibilità | € 10.000,00 |
| Art. 70 bis – Indennità condizioni di lavoro | € 5.500,00 |
| Art. 70 quinquies comma 1 ccnl 2018 – Indennità specifiche responsabilità | € 20.500,00 |
| Art. 70 quinquies comma 2 ccnl 2018 – Indennità specifiche responsabilità | € 1.750,00 |
| Art. 56 sexies – Indennità di funzione P.L. | € 9.000,00 |
| Art. 56 quinquies – Indennità di servizio esterno P.L. | € 3.300,00 |
| Art. 37 ccnl 22.01.2004 – Produttività* | € 23.049,80 |
| TOTALE | € 199.876,70 |

*includere € 14.811,40 non utilizzare nell'esercizio precedente (di parte stabile)

Art. 12

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, da determinarsi con atto di indirizzo della Giunta, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. 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.
4. Le parti concordano, altresì, che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la categoria di appartenenza come segue:
 - personale di categoria A: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
 - personale di categoria B: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 5% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione ed arrotondamento all'unità superiore:
 - personale di categoria A 25 % del punto precedente
 - personale di categoria B 25 % del punto precedente ;
 - personale di categoria C 35 % del punto precedente;
 - personale di categoria D 15 % del punto precedente;
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore all'85/100.



Art. 14

Progressioni economiche

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica di cui al comma 1, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera differenziata rispetto a ciascuna categoria, all'atto della contrattazione annuale parte economica ed in ragione delle disponibilità.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. I criteri per le PEO sono quelli indicati nell'art.16 CCNL 21.05.2018

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. 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.
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio valori;
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è così commisurata:
 - Al personale per il quale ricorre un solo requisito di cui al comma 1: € 1,00 al giorno;
 - Al personale per il quale ricorrono due dei requisiti di cui al comma 1: € 2,00 al giorno;
 - Al personale per il quale ricorrono tre dei requisiti di cui al comma 1: € 4,00 al giorno.



Art. 16

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

1. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità non superiori all'importo di Euro 3.000,00 stabilito dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 sono così individuate per categoria:

- CATEGORIA B Responsabile di Procedimento € 800,00;
- CATEGORIA C Responsabile di Procedimento € 1.500,00;
- CATEGORIA D Responsabile di Servizio € 3.000,00;
- CATEGORIA D Responsabile di Procedimento € 2.000,00.

2. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati con pagamento mensile.

3. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

3. Al personale di categoria B:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o svolgimento di attività plurime o diversificate;

b) autonomia operativa ed organizzativa nei processi assegnati;

c) partecipazione a processi di lavoro che necessitano di particolare adattamento a dinamiche interne/esterne;

4. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni rilevanti che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale o svolgimento di attività plurime o diversificate anche presso diversi uffici;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna;

c) autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e responsabilità all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

5. Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, anche con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Servizi;

c) assunzione di provvedimenti a rilevanza esterna anche con potere di firma anche in sostituzione del Responsabile di Settore.

Art. 17

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

L'indennità annuale per incarico di specifica responsabilità previsto dall'art. 70 - quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 è pari a € 350 annui lordi che può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le particolari responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 18

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. In sede di contrattazione annuale decentrata, parte economica, su atto di indirizzo della Giunta, è possibile prevedere risorse da destinare alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse compatibilmente con le disponibilità, individuando gli interventi tra quelli di seguito indicati:

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi: a. sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 23.000 (certificazione ISEE)

b. concorso alle spese per i libri di testo per i figli e di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 28.000 (certificazione ISEE);

c. incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

d. favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;

e. borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli;



10

Art. 19

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità per i seguenti settori di pronto intervento:

- Stato civile;
- Polizia municipale;
- Servizi tecnici;
- Assistenti sociali.

Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Il limite di sei volte al mese assicurando la rotazione tra più soggetti per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 12 volte al mese.

4. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 20

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

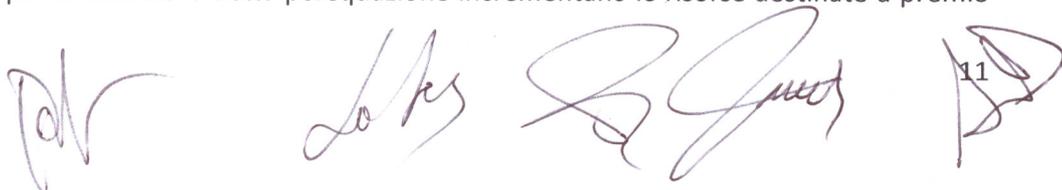
1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b. le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari;
- f. incentivi ISTAT.

| Incentivi di legge | Abbattimento indennità risultato |
|-----------------------|----------------------------------|
| Fino a € 3.000 euro | 3,00% |
| Da 3.001 a 5.000 euro | 5,00% |
| Da 5.001 a 7.000 euro | 10,00% |
| Oltre i 7.000 euro | 12,00% |

3. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate a premio risultato altri dipendenti



Art. 21

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

1. 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 5 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- 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 comportino 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. 22

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

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

2. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 50 ore.

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

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

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.



Art. 23

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc., servizi di apertura sedi comunali).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una eventuale casistica, non esaustiva, delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata posticipata ed un'uscita anticipata fino a 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Per i titolari di P.O. l'Ente può prevedere maggiori forme di flessibilità.
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 24

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
4. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane



13

Art. 25

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 250 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali per particolari e motivate esigenze e da individuare nel limite del 2% del personale.

Art. 26

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

1. 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.

2. 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:

- a. mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b. mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: pc; pc portatili; telelavoro; ipad; ecc.

Art. 27

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate direttamente in sede di definizione dell'accordo sull'utilizzo delle risorse.

Art. 28

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

Si rimanda all'accordo stralcio, recepito con Delibera n. 38 del 2 maggio 2019, che diventa parte integrante del presente contratto.



Art. 29

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n.151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.



9. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a. a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- b. alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
- c. residenza in luoghi che rendano, per ragioni metereologiche, disagiato il raggiungimento della sede di lavoro.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 30

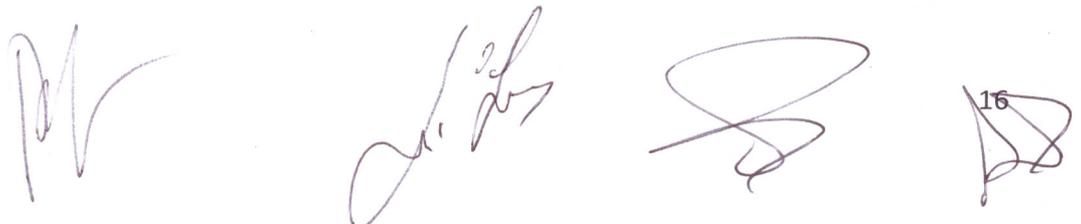
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta mensilmente.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è fissata in € 3,00.

Art. 31

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Al personale di categoria C l'indennità nella misura che va da € 800,00 ad € 1000,00 è riconosciuta per funzioni rilevanti che presentano le seguenti caratteristiche tenendo conto del Grado di appartenenza:
 - a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari grado o svolgimento di attività plurime o diversificate;
 - b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna;
 - c) autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e responsabilità all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
4. Al personale di categoria D l'indennità nella misura che va da € 2.800,00 ad € 3.000,00 è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche tenendo conto del Grado di appartenenza:



- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, anche con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore,
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
- c) assunzione di provvedimenti a rilevanza esterna anche con potere di firma anche in sostituzione del Responsabile.

Art. 32

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

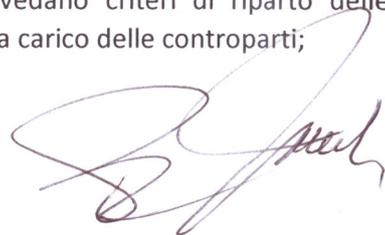
1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana 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.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni locali.
4. Nel caso in cui non sono state inserite nel fondo risorse decentrate, la quota dei proventi delle contravvenzioni del codice della strada in quanto concorrono alla spesa relativa all'anno 2016, così come previsto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, possono essere utilizzati i maggiori proventi (rispetto all'anno precedente) e non sono da includere nelle limitazioni di spesa previsti dal d.lgs. 75/2017, in quanto estranea al rateo che costituisce il fondamento del divieto (Corte dei Conti - Sezioni delle autonomie Deliberazione n. 5/2019).

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 33

Trattamenti accessori

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - a. 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);
 - b. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
 - c. 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;



2. 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.

3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

4. E' attivata la facoltà prevista dall'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 al fine di destinare una quota parte pari all'80% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo risorse decentrate per consentire l'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori secondo il Regolamento vigente nell'Ente.

