

## **COMUNE DI APRILIA**

Provincia di Latina

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anni 2019-2021

(Art. 7 del CCNL 21/05/2018)

(Ipotesi approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 23/01/2020)

GM

& FW

H of

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 – 2021

APRILIA, ha avuto luogo l'incontro tra:
la <u>Delegazione di parte pubblica</u> , composta da:  - Grani A Di Riu - Presidente;  - Componente;  - Componente;  - Componente;
la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:
- Homes Colors;
- Journal of the Maria
0001
;
j;
;
;
e la <u>Delegazione di parte sindacale</u> , composta dai rappresentanti delle seguenti <u>Organizzazioni</u> <u>Sindacali</u> firmatarie del CCNL:
FP CGIL Della Fra
CISL FP: AD PA
UIL FPL:;
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI:;
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di APRILIA, relativo agli anni 2019 – 2021.

## **SOMMARIO**

	NEKALI
	contratto collettivo integrativo
Art. 3 - Interpretazione aute	ntica delle clausole controverse
ITOLO II - IL SISTEMA DEL	LE RELAZIONI SINDACALI
Art. 4 - Relazioni sindacali	
Art. 5 - Norme di comportan	nento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento
	w
	ttiva integrativa: soggetti e materie
Art. 9 - Contrattazione colle	ttiva integrativa: tempi e procedure
ITOLO III - ESERCIZIO DEI	DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI1
Art 10 Divitto di assamble	a
	1
ITOLO IV - ORDINAMENTO	PROFESSIONALE1
Art. 12 - Area delle posizion	i organizzative1.
	oca degli incarichi per le posizioni organizzative
	izione e retribuzione di risultato
	vi ai titolari di posizione organizzativa1
Art. 16 - Progressione econo	omica all'interno della categoria1
TOLO V - RAPPORTO DI L	AVORO1
CAPO I - ISTITUTI DELL'ORARIO	DI LAVORO
	ale1
	-LAVORO
	essibile
	tività soppresse e festività del santo patrono1
The state of the s	nanali
	E CONGEDI
Art. 27 - Modalità di richiesi	ta e di fruizione dei Permessi20
Art. 28 - Congedi per le don.	ne vittime di violenza2.
Art. 29 - Unioni civili	
CAPO V - FORMAZIONE DEL PER	SONALE
Art. 30 - Destinatari e proce	essi della formazione
ITOLO VI - TIPOLOGIE FLE	ESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO2
Art. 31 - Trattamento econor	mico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in
	2
Art. 32 - Rapporto di lavoro	a tempo parziale
ITOLO VII - SEZIONE PER I	LA POLIZIA LOCALE2
	sonale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 2
Art. 34 - Utilizzo dei proven	ti delle violazioni del codice della strada2
	SION 3 R AN FUIL TO







Art. 35 - Indennità di servizio esterno	
Art. 36 - Indennità di funzione	
TITOLO VIII - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	30
Art. 37 - Determinazione concordata della sanzione	30
TITOLO IX - TRATTAMENTO ECONOMICO	31
Art. 38 - Fondo risorse decentrate: quantificazione	31
Art. 39 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	
Art. 40 - Performance organizzativa e individuale	
Art. 41 - Indennità condizioni di lavoro	
Art. 42 - Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 43 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	
Art. 44 - Integrazione della disciplina della trasferta	
TITOLO X - BENESSERE DEL PERSONALE	40
Art. 45 – Buoni Pasto	40
Art. 46 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	40
Art. 47 - Regolamentazione del diritto di sciopero	41
Art. 48 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria	
Art. 49 - Welfare integrativo	41
Art. 50 - Previdenza complementare	
TITOLO XI - NORME FINALI E TRANSITORIE	42
Art. 51 - Disposizioni finali	42
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	42

## ALLEGATI:

- All. A Schema Costituzione del Fondo Risorse Decentrate
- All. B Scheda Ripartizione del Fondo Risorse Decentrate
- All. 1 Disciplinare per l'erogazione delle maggiori entrate ottenute per gli effetti del condono edilizio ed altre attività
- All. 2 Disciplinare per l'erogazione dei proventi per le notificazioni a favore dei Messi Notificatori
- All. 3 Disciplinare per l'erogazione dei compensi professionali ai legali ed al personale amministrativo dell'avvocatura comunale

1

SM SOM

DE JOSEPH DE JOS

4

#### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Premessa

- 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, adottato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 138 del 10.05.2013 e ss.mm.ii.;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 368 del 30.12.2010.
  - 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.
- 2. Le parti, in applicazione dell'art 40, D.Lgs. n. 165/2001, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art. 3 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali sia lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e 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.
  - b) all'art. 2 del CCNL Funzioni Locali, che definisce come attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
    - 1) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
    - 2) 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.
  - c) all'art. 8 del CCNL Funzioni locali del 21/5/2018, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

3. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

& All

A CONTRACTOR OF THE PARTY OF TH

Av

5

## Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

- 1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- 2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
- 3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
- 4. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 31 dicembre 2019 per la parte economica e 1° gennaio 2019 31 dicembre 2021 (durata triennale) per la parte giuridica.
- 5. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.
- 6. 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.
- 7. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

## Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
- 2. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 8-9. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
- 3. La parte interessata invia 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. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
- 4. La parte interessata invia 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. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.



CAM

AN

DOWN TO

## TITOLO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

## Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e 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.
- 4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### 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, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali 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. 9, 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 7 e 9 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 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 congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il

CAM ?

A DU DOM A

B



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:
  - 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 (verificare attuazione articolo 18 bis del CCNL);
  - 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. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio);
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
  - j) gli andamenti occupazionali;
  - k) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;
  - determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
  - m) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
  - n) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
  - o) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

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

- 1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 2018 e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
- 2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- 3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:
  - a) il Segretario Generale;
  - b) il Dirigente del Settore I Affari Generali
  - c) il Dirigente del Settore II Finanze e Tributi (e Uff. Risorse Umane)
  - d) il Dirigente del Settore III Istruzione, Cultura e Sociale.

### 4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

GNM

A A

nomiche;

A



2

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- 1) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
- y) criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche di cui all'Art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

## Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

- 1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.
- 8, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma
- 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di Maggio dell'esercizio di riferimento.
- 2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere

S











S

- a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 5, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
- 3. Sulle materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), x) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
- 4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

D

GOM

LAW DOWN A

R

## TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

### Art. 10 - Diritto di assemblea

- 1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
- 2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
- 3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
- 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata automaticamente dal "sistema di rilevazione presenze", per la decurtazione dal monte ore complessivo (12ore per ciascuno).
- 5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
- 6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
- 7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

#### Art. 11 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo.

GOM

& D

A A S

11

#### TITOLO IV - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

## Art. 12 - Area delle posizioni organizzative

- 1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
- 2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 13.
- 3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

## Art. 13 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- 1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni con atto scritto e motivato, secondo l'apposito Regolamento approvato con DGC n. 224 del 27.11.2018, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto rispetto alle funzioni ed attività da svolgere della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
- 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'art. 15. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, il Dirigente competente acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
- 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

#### Art. 14 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa, il cui importo complessivo viene riportato nell'<u>ALLEGATO B</u>, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato: tale trattamento assorbe tutte le competenze

A.

Ar

1

DOM

accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, ma fatti salvi i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL del 21.05.2018.

- 2. L'importo della **retribuzione di posizione** varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa secondo l'apposito Regolamento di cui alla DGC n. 224 del 27.11.2018.
- 3. La **retribuzione di risultato** è determinata, secondo quanto previsto dalla DGC n. 368 del 31.12.2010, sulla base della valutazione effettuata da parte del Dirigente del Settore presso cui lavora il titolare della posizione organizzativa. A tale scopo viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione degli incarichi di posizione organizzativa nel bilancio di previsione.
- 4. In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa *ad interim* ad un dipendente già titolare di altro incarico la retribuzione di risultato dello stesso, come definita a seguito dell'attività valutativa, è aumentata di un importo pari al 15% dell'ammontare dell'indennità di posizione determinata per la posizione oggetto di incarico *ad interim*.
- 5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.
- 6. Entro il 30 marzo successivo all'esercizio di riferimento, sulla scorta delle valutazioni di cui al comma 3, la Conferenza dei Dirigenti formalizza l'attribuzione della retribuzione di risultato, conferendo mandato all'Ufficio Personale per la liquidazione delle spettanze dovute.
- 7. Le parti concordano che, in linea con l'orientamento espresso dall'ARAN (Parere del 08.11.2018), lo stanziamento annuale delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative può essere ridotto per il solo esercizio di riferimento, ampliando in tal modo, per l'importo corrispondente, la possibilità di incrementare, per il medesimo anno, le risorse del Fondo decentrato del personale. Nell'esercizio successivo, lo stanziamento annuale delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si intende automaticamente ripristinato, salvo l'intervento di una nuova devoluzione al Fondo decentrato del personale, previo confronto sindacale, ai sensi dell'art.5, comma 2, lett. g), del CCNL del 21.5.2018. La devoluzione in argomento, per il solo anno corrente di riferimento, è pari ad € 15.000,00.

## Art. 15 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

- 1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 12, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere attributi anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL del 21.05.2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;





2

13

- f) i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - i. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n.50 del 2016;
  - ii. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - iii. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, nonché ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - iv. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n.446 del 1997, nonché dall'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019);
  - v. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## Art. 16 - Progressione economica all'interno della categoria

- 1. 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a n° 24 mesi.
- 3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
- 4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- 5. Le progressioni economiche, nel limite delle risorse eventualmente disponibili, sono riconosciute in modo selettivo secondo le modalità di cui all'ALLEGATO n.4.

H

GM 1

M

oracti d

7 A

#### TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

## Capo I - Istituti dell'orario di lavoro

#### Art. 17 - Orario di lavoro

- 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:
  - Lunedì, Mercoledì e Venerdì dalle 08:00 alle 14:00
  - Martedì e Giovedì dalle 08:00 alle 14:00 e dalle 15:00 alle 18:00.
- 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.
- 3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
- 4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite:
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;
- 5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
- 6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- 7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

#### Art. 18 - Turnazioni

- 1. 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 dall'Art. 23, comma 5 del CCNL del 21.05.2018.
- 2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
- 3. 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 8. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompresso tra le 22 e le 6 del mattino.
- 4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n.151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

A THE

- 5. 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 avvicendata 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 avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equilibrata ed avvicendata a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che tendenzialmente non superi il 10% su base mensile (come da giurisprudenza della Corte dei Conti), come da esempio numerico sotto riportato:

## PERSONALE TURNISTA: giorni lavorati nel mese = n. 26

13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio.

L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 11, ovvero 13 - (13\*10% = 1,3) arrotondato a 2), e i turni pomeridiani/mattutini sono i restanti n. 9 giorni.

Altresì, si specifica che la distribuzione equilibrata dei turni:

- non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
- subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
- E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
- 6. La Parti prendono atto che, in considerazione dell'esiguo numero di risorse del personale in turnazione (Polizia Locale), ad oggi non si dà luogo all'effettuazione di turnazioni durante orari notturni (periodo lavorativo ricompresso tra le 22 e le 6 del mattino).

#### Art. 19 - Reperibilità

- 1. Il personale chiamato ad essere reperibile deve essere informato entro il giorno 20 del mese del calendario di reperibilità programmata per il mese successivo.
- 2. Le parti con riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 concordano che il servizio di pronta reperibilità compete alle unità appartenenti ai servizi che di seguito si elencano:
  - Polizia Municipale;
  - > Autisti del Sindaco;
  - Autisti Settore Trasporti: in caso di impedimento o assenza degli Autisti del Sindaco, gli stessi saranno sostituiti dagli Autisti del Settore Trasporti, ai quali verrà riconosciuta l'indennità di reperibilità in maniera proporzionale all'attività prestata;
  - Stato Civile;
  - Messi Comunali, Pubblicatori e Notificatori;
  - > Addetti alla Segreteria del Sindaco;
  - Addetti ai rapporti con le attività connesse al servizio cimiteriale;
  - ➤ Tecnici addetti alla Protezione Civile;
  - Ufficiali di Anagrafe.
- 3. L'istituto per il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

J

MM 16

- 4. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta (30) minuti.
- 5. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente **potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni non superiore a n. 6**, a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale mensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
- 8. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

## Art. 20 - Orario multiperiodale

- 1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
- 2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
- 3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### Art. 21 - Pausa

- 1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'art. 22 (orario di lavoro flessibile).
- 2. Le parti stabiliscono che nelle giornate di lavoro ordinario con rientro pomeridiano la durata della pausa è stabilita in un range compreso fra i 30 e i 60 minuti, con tolleranza in uscita e in entrata nel limite massimo di 10 minuti.
- 3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;

f

\_\_\_\_\_

GM 17

Det Me

L &



- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992:
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- 4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

## Capo II - Conciliazione vita-lavoro

#### Art. 22 - Orario di lavoro flessibile

- 1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi diversamente regolamentati, il personale beneficia della tolleranza dell'orario giornaliero. Tale modalità consiste nella tolleranza in entrata di mezz'ora (dalle 08:00 alle 08:30) ed in uscita di mezz'ora (dalle 14:00 alle 14:30 nelle giornate di non rientro, e dalle 18:00 alle 18:30 nelle giornate di rientro). In caso di profili orari diversamente pattuiti secondo quanto stabilito al successivo comma 3, ad eccezione di quelli del personale della Polizia Locale (per i quali vige la disciplina dell'ordine di servizio) la tolleranza in entrata e in uscita non potrà eccedere i 15 minuti.
- 2. L'eventuale credito/debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere usufruito /recuperato entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
- 3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'Art. 44 del CCNL del 21.05.2018;
  - si trovino in situazione di necessità di natura familiare, anche connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### Art. 23 - Straordinario

- 1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le n. 180 annue.
- 2. Le ore prestate oltre l'orario ordinario di servizio possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari. Altresì, le ore in argomento devono essere prioritariamente utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'art. 22 del presente CCI.

GM

W

MARY

Bh

9

A

## Capo III - Ferie e festività

## Art. 24 - Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

- 1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- 2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno 30 settembre.
- 3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

#### Art. 25 - Festività infrasettimanali

- 1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 14/09/2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
- 2. Per una migliore organizzazione del lavoro della Polizia Locale, l'articolazione dell'orario di lavoro per le festività infrasettimanali sarà oggetto di programmazione annuale in modo tale che si pervenga ad una rotazione organizzata, anche diversificata nel numero ridotto del personale coinvolto, che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con le legittime aspettative degli appartenenti al Corpo della Polizia Locale di avere contezza già all'inizio dell'anno dei giorni in cui sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa in giorni ricadenti in festività di carattere laico o religioso particolarmente sentite.

#### Art. 26 - Banca delle Ore

- 1. Al fine di mettere i dipendenti 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, ai sensi dell'Art. 38-bis del CCNL 14.09.2000.
- 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, autorizzate preventivamente dal competente Dirigente, contabilizzate a partire da un minimo di 15 (quindici) minuti oltre l'orario di servizio e cmq nel limite complessivo stabilito in 50 (cinquanta) ore all'anno, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
- 3. Il dipendente può decidere di utilizzare le ore accantonate nella Banca:
  - a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi;
  - b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
- 4. 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.
- 5. Le ore riconosciute quale straordinario da liquidare (comprensive delle maggiorazioni rispettivamente dl 15%, 30% e 50%, a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) saranno corrisposte al lavoratore entro il secondo mese successivo a quello nel quale sia stata autorizzata e resa la relativa prestazione.

2

A

X

,

-

JM 19







6. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle OO.SS...

## Capo IV - Permessi, assenze e congedi

#### Art. 27 - Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

- 1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
  - a) n° 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.
  - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente, ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: n° 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
  - nº 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
  - d) permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, di cui all'Art. 32 del CCNL del 21.05.2018, nel limite di n° 18 ore all'anno.
  - e) n° 36 ore annuali per permessi brevi, di cui all'art. 33-bis del CCNL del 21/05/2018. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
  - f) n° 3 giorni di permesso mensili, di cui all'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. All'inizio di ogni mese, il dipendente è tenuto a comunicare all'ufficio di appartenenza la programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.
  - g) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000. In tal caso, il dipendente che fruisce dei permessi di cui sopra comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di minimo di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
  - h) n° 18 ore annuali retribuite, di cui all'Art. 35 del CCNL del 21.05.2018, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, riconosciute ai dipendenti per

M 20

1380

B

per







specifici permessi finalizzati all'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente, oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

- 2. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
- 3. Ai dipendenti sono concessi in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente comma, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.
- 4. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. Per la concessione dei congedi di cui all'Art. 45, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

## Art. 28 - Congedi per le donne vittime di violenza

- 1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
- 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'Ufficio del Personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 con un preavviso di 7 giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
- 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL del 21/05/2018.
- 4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
- 5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
- 6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
- 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
- 8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 27 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL del 21/05/2018.

#### Art. 29 - Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche all'unione civile, e ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## Capo V - Formazione del personale

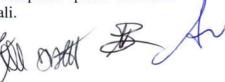
#### Art. 30 - Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.











- 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
- 3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
- 4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- 6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- 7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
- 8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
- 9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

#### 10. In sede di confronto:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
- 11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
- 12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, salvo verifica dei limiti di disponibilità finanziarie in seno al bilancio comunale. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
- 13. Le eventuali eccedenze orarie derivanti dalla partecipazione a corsi di formazione saranno compensate con successivo riposo/recupero.









GM

W



Av

## TITOLO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 31 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Ai sensi dell'Art. 52 del CCNL del 21.05.2018, al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, limitatamente al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati nell'ambito di progettualità definite. Nel caso del personale in somministrazione, tali oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

## Art. 32 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti concordano l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo fino ad un ulteriore 10%. anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari di seguito elencate:
  - 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 i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- 2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
- 3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;



- l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
- 4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
- 5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n.81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- 6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
- 7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

h

8

X

R

em

W

AD SOLL

A

#### TITOLO VII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

## Art. 33 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

- 1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e ss.mm.ii. e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
- 2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- 3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
- 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- 5. Non sono soggette al pagamento degli oneri di cui al precedente comma 4:
  - le attività che devono essere svolte dalla polizia locale in quanto rientranti nel campo delle funzioni pubbliche;
  - le manifestazioni e riunioni pubbliche, tra le quali rientrano anche le cerimonie religiose e i cortei funebri;
  - i servizi svolti dal personale di polizia locale come ausiliario nelle operazioni di pubblica sicurezza, il cui impiego venga disposto con l'ordinanza di pubblica sicurezza della Questura.

## Art. 34 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- 1. Le parti concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, secondo quando riportato nei commi a seguire.
- 2. Nell'ambito delle attività propedeutiche alla redazione del Bilancio annuale di Previsione, con apposita Deliberazione di Giunta Comunale viene stabilita annualmente la destinazione del 50% dei proventi derivanti dalle violazioni del Codice della Strada, al netto della quota destinata ad alimentare il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (secondo l'All. 4/2 del D.Lgs. n.118/2011), secondo i limiti di cui a seguire:
  - a) in misura non inferiore a un quarto della quota, a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'ente;
  - b) in misura non inferiore a un quarto della quota, al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature per il corpo di polizia locale;



- c) ad altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale, relative alla manutenzione delle strade di proprietà dell'ente, all'installazione, all'ammodernamento, al potenziamento, alla messa a norma e alla manutenzione delle barriere e alla sistemazione del manto stradale delle medesime strade, alla redazione dei "piani urbani del traffico", a interventi per la sicurezza stradale a tutela degli utenti deboli, quali bambini, anziani, disabili, pedoni e ciclisti, allo svolgimento, da parte degli organi di polizia locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale, a misure di assistenza e di previdenza per il personale di polizia locale, alle misure di cui al comma 5bis dell'art. 208 del D.Lgs. n.285/1992, e a interventi a favore della mobilità ciclistica.
- 3. Le parti concordano che, a seguito delle effettive riscossioni delle entrate di cui al comma 2), una parte delle risorse di cui al precedente punto c), viene così ripartita:
  - una quota definita dalla delibera annuale di cui al precedente comma 2), fatta salva la disponibilità di ulteriori risorse derivanti da extra-gettiti di sanzioni CdS che non ricadano nei limiti di legge, viene destinata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' comunque fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - una quota definita dalla delibera annuale di cui al precedente comma 2), fatta salva la disponibilità di ulteriori risorse derivanti da extra-gettiti di sanzioni CdS che non ricadano nei limiti di legge, viene destinata all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate, fatti salvi i limiti di spesa secondo la normativa vigente. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### Art. 35 - Indennità di servizio esterno

- 1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro il seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
- 2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- 3. L'indennità di cui al presenta articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21/05/2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii.;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 18 (Indennità condizioni di lavoro).
- 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
- 5. In sede di prima applicazione la misura dell'indennità viene stabilità:
  - > in € 2,50 al giorno per il personale che presta il proprio servizio prevalentemente all'esterno, intendendosi che il servizio esterno nell'arco della giornata sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro,
  - e in € 1,00 al giorno per il personale chiamato a svolgere servizio esterno, seppur in via non prevalente.









- 6. Il Comandante della Polizia locale, oppure il Responsabile del servizio di Polizia locale, è chiamato ad individuare in seno alla propria dotazione organica i nominativi cui saranno riconosciute le differenti indennità in argomento sulla base dell'effettiva presenza in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro previsto, come conteggiato dal "sistema centralizzato di rilevazione presenze".
- 7. Le parti concordano, per l'anno 2019, che l'indennità in argomento non è cumulabile con l' "indennità di funzione" di cui all'Art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.
- 8. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente CCI.

#### Art. 36 - Indennità di funzione

- 1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Tale indennità sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 (Indennità per specifiche responsabilità).
- 2. L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
- 3. L'incarico viene assegnato alla risorsa dal proprio Dirigente/Comandante in relazione, non solo alla specifica responsabilità della mansione e del grado rivestito, ma anche in considerazione della peculiarità e dell'importanza strategica della stessa, laddove il venir meno dell'attività assegnata potrebbe produrre immediate ripercussioni sull'ordinaria attività dell'Ente, i criteri di assegnazione sono i seguenti:
- Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente; ovvero autonomia operativa nello sviluppo delle attività, responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate, e/o responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- Responsabilità gestionale nell'ambito di procedimenti di spesa, di coordinamento di gruppi di lavoro e/o di realizzazione piani di attività;
- Responsabilità professionale, intesa come responsabilità di processo, di sistemi relazionali complessi, e/o di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile dell'Ufficio.
- 4. Si stabilisce che l'importo dell'indennità varia in relazione alla categoria giuridica di appartenenza e tenendo conto all'interno di ogni categoria del grado rivestito, secondo la seguente ripartizione:

Categoria di appartenenza	valore INDENNITA' da MIN a MAX	
	da € 1.250,00	fino a € 2.000,00
Categ. D	da € 2.050,00	fino a € 3.000,00



- 5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21/05/2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e ss.mm.ii. (funzione nell'area di vigilanza ex art. 5 legge n. 65/1986);

28



- c) è cumulabile con l'indennità, di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018 (*Indennità di servizio esterno*);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) **non è cumulabile** con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018 (*Indennità per specifiche responsabilità*);
- 6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

L

8

X

#

DOU

V

GM

## TITOLO VIII - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

#### Art. 37 - Determinazione concordata della sanzione

- 1. L'autorità disciplinare "U.P.D. Ufficio Procedimenti Disciplinari" ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
- 2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa, ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
- 3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
- 4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
- 5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
- 6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
- 7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
- 8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
- 9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.



### TITOLO IX - TRATTAMENTO ECONOMICO

## Art. 38 - Fondo risorse decentrate: quantificazione

- 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 del Servizio Risorse Umane 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. n. 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.
- 2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 813 del 05.06.2019.
- 3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
- 4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziate come da Determinazione sopra citata per l'anno 2019 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

#### Art. 39 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

- 1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
- 2. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL del 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
- 3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 (Indennità per condizioni di lavoro);
  - d) indennità di turno e indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018;

A -









- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL del 21/05/2018;
- 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 del CCNL del 21/05/2018 (Compensi ISTAT);
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art.
   67, comma 3, lett. f) del CCNL del 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art.
   54 del CCNL del 14/09/2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
- 4. 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 – discenda un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, 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 contradditorio;
  - 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.

## Art. 40 - Performance organizzativa e individuale

- 1. Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla perfomance organizzativa e individuale si applica il vigente sistema di valutazione, ai sensi della DGC n. 368 del 30/12/2010 ed in coerenza con il sistema normativo vigente.
- 2. Tanto per la performance organizzativa, quanto per la performance individuale, la valutazione è di competenza del Dirigente di Settore e/o del Responsabile del Servizio al quale sono stati assegnati risorse finanziarie ed umane, per l'esercizio finanziario di competenza.













- 3. Le parti concordano che tutte le eventuali economie degli istituti contrattuali relativi alle risorse variabili confluiranno sulle risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale. Nel caso in cui risultino somme impegnate, ma non utilizzate ai fini della liquidazione della performance organizzativa, le stesse confluiranno nelle somme a disposizione per la performance individuale.
- 4. Le risorse finanziarie di cui ai commi precedenti, debbono essere ripartite tra i diversi settori organizzativi del Comune, in relazione alle categorie giuridiche dei dipendenti assegnati ed in relazione ai parametri dei beneficiari di seguito riportati:

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

CATEGORIA	PARAMETRO	
D3	300	
D	260	
C	200	
В3	180	
В	150	
A	100	

- 5. Le risorse finanziarie, così come ripartite, verranno utilizzate dai singoli dirigenti per la performance organizzativa ed individuale dei dipendenti dei propri settori come di seguito indicato:
  - ➤ al massimo il 49% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 68 CCNL 21/05/2018) è destinato alla performance organizzativa;
  - > non meno del 51% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 68 CCNL 21/05/2018) è destinato alla **performance individuale**.
- 6. Il personale che beneficia degli incentivi previsti all'Art. 43.2, ad esclusione della lett. j), del presente CCI concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa ed individuale in favore degli altri dipendenti. Tale riduzione avverrà in base agli incentivi percepiti nell'anno di riferimento della performance da erogare, così come di seguito indicato:

Incentivi percepiti nel corso dell'esercizio di riferimento	Quota % di riduzione del compenso performance organizzativa e individuale	
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione	
da € 2.000,01 a € 5.000,00	Riduzione del 5% del compenso previsto	
da € 5.000,01 a € 8.000,00	Riduzione del 10% del compenso previsto	
da € 8.000,01 a € 12.000,00	Riduzione del 15% del compenso previsto	
da € 12.000,01 a € 15.000,00	Riduzione del 20% del compenso previsto	
oltre i € 15.000,00	Riduzione del 50% del compenso previsto	

7. Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa e individuale dell'anno successivo.



4M

A VOPA

Sh

W A



#### Art. 41 - Indennità condizioni di lavoro

- 1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi;
  - c) implicanti il maneggio di valori;
- 2. L'indennità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 Euro 10,00.
- 3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. A seguito delle rendicontazioni presentate dai Dirigenti competenti per sottore, l'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività entro la 2° mensilità successiva a quella di riferimento.
- 4. L' "indennità condizioni di lavoro" viene erogata sulla base degli importi di seguito riportati, definiti in relazione all'effettiva incidenza di ciascuna delle causali richiamate nelle attività svolte dal dipendente, nonché in riferimento alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività:
  - a) Indennità di DISAGIO 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.

Le parti concordano, in sede di prima applicazione per l'anno 2019, che l'indennità di disagio, per l'importo di € 1,00 al giorno, compete alle unità appartenenti ai profili professionali che di seguito si elencano:

- Autisti:
- Messi Comunali, Pubblicatori e Notificatori;
- Operai;
- Servizi Demografici;
- Servizi Sociali:
- · Ufficio Tributi.

Tale indennità viene erogata su base giornaliera in relazione all'effettiva presenza in servizio, come conteggiato dal "sistema centralizzato di rilevazione presenze"

Il Dirigente competente, oppure il Responsabile del servizio, è chiamato ad individuare preliminarmente, in seno alla propria dotazione organica, i nominativi cui sarà riconosciuta l'indennità in argomento.

Le parti concordano, per l'anno 2019, che l' "indennità di disagio" non è cumulabile con l' "indennità per specifiche responsabilità" di cui all'Art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.

GMI

M

A S

P

U

- b) Indennità di RISCHIO per attività pericolose o dannose per la salute per l'importo di € **1,00 al giorno**. 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.

Le parti concordano, per l'anno 2019, che l' "indennità di rischio" non è cumulabile con l' "indennità per specifiche responsabilità" di cui all'Art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.

- c) Indennità per MANEGGIO DI 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
  - Agenti contabili
  - Riscuotitori allo sportello
  - Addetti al maneggio valori.

L'indennità maneggio valori a favore dell'economo, il quale rende il conto annuale giudiziale alla Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 233 del TUEL è fissata nell'importo giornaliero di € 2,00.

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- 1,00 a € 7.500,00 medi mensili € 1,00
- da € 7.501,00 a € 15.000,00 medi mensili € 1,50
- oltre € 15.001.00 medi mensili € 2.00.

Per valori di cassa si intende denaro contante, buoni pasto e marche dei diritti di segreteria, per valore medio mensile si intende la somma totale maneggiata durante l'anno diviso 12 mesi.

Tale indennità spetta per i soli giorni di effettivo svolgimento del servizio, ad esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa e a coloro che rendono il conto giornaliero all'economo e/o trimestrale ai Revisori dei Conti.

Il Dirigente competente dovrà attestare l'effettivo svolgimento del servizio da parte degli addetti, indicando per ciascuno di essi il numero di giornate in cui è riconosciuta la suddetta indennità.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, nel limite massimo di 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

35



## Art. 42 - Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano "specifiche responsabilità", al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
- 2. L'incarico viene assegnato alla risorsa dal proprio Dirigente in relazione, non solo alla specifica responsabilità della mansione ma anche in considerazione della peculiarità e dell'importanza strategica della stessa, laddove il venir meno dell'attività assegnata potrebbe produrre immediate ripercussioni sull'ordinaria attività dell'Ente, i criteri di assegnazione sono i seguenti:
  - Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente; ovvero autonomia operativa nello sviluppo delle attività, responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate, e/o responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
  - Responsabilità gestionale nell'ambito di procedimenti di spesa, di coordinamento di gruppi di lavoro e/o di realizzazione piani di attività;
  - Responsabilità professionale, intesa come responsabilità di processo, di sistemi relazionali complessi, e/o di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile dell'Ufficio.
- 3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00. secondo la seguente ripartizione per categoria giuridica di appartenenza:

Categoria di appartenenza		
Categ. B	da € 500,00	fino a € 1.250,00
Categ. C	da € 1.300,00	fino a € 2.000,00
Categ. D	da € 2.050,00	fino a € 3.000,00

- 4. L'indennità di cui ai commi precedenti, 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).
- 5. Un'indennità di € 350,00 annui lordi viene 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) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione Civile;
  - le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - d) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico; in questo caso è necessario un apposito atto scritto e motivato da parte del Dirigente di riferimento dal quale si evincano le funzioni differenti da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
- 6. Le indennità di cui al comma 5 non sono frazionabili e sono erogate in un'unica soluzione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione, cessazione e/o variazione in corso d'anno.





- 7. Le indennità di cui al comma 5 non sono cumulabili con l'indennità di cui al comma 1 ("specifiche responsabilità"); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
- 8. Entro il 31 marzo dell'esercizio di riferimento, sulla scorta delle proposte pervenute, la Conferenza dei Dirigenti formalizza l'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo ai fini della verifica di congruità della spesa programmata con i vincoli di legge, dandone pronta comunicazione all'Ufficio Personale e comunicando gli importi ai dipendenti interessati.
- 9. Le parti concordano che le eventuali risorse residuali rispetto all'importo previsto all' **ALLEGATO "B"** confluiscono nel "Fondo per la perfomance individuale" del medesimo esercizio.

#### Art. 43 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- 1. Per tutti gli istituti di seguito elencati, si conferma il beneficio economico, in via prevalente, per i lavoratori direttamente impegnati e la compartecipazione a tutti gli altri lavoratori, fissando quale percentuale la misura del 5% per ciascuno istituto (ad esclusione delle entrate per diritti di segreteria per celebrazione matrimoni civili), mediante trasferimento delle risorse al fondo di cui all'art. 17 del CCNL del 01.04.1999 a favore di tutti i lavoratori.
- 2. Il 5% conseguente a tutte le risultanze di cui alla produttività speciale come di seguito definita è calcolato su base annuale ed è riportata sul fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 01.04.1999 per l'utilizzazione nell'esercizio successivo ad esclusione delle entrate per diritti di segreteria per celebrazione dei matrimoni civili.

## Art. 43.1 – 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:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) 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:
- c) 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, nei limiti degli importi indicati nello schema di riparto del Fondo Decentrato per l'esercizio di riferimento (<u>ALLEGATO "B"</u>), nonché secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore di riferimento.

#### Art. 43.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) e h), CCNL 21.05.2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a) incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016) Regolamento approvato con DGC n. 294 del 14.11.2017;
- b) recupero evasione IMU e Tassa Rifiuti (art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018) Regolamento di cui alla DGC n. 92 del 13.06.2019;

GM

W OTH

45/2018) -

£

- c) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere intra e oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003) - Disciplinare di cui all' ALLEGATO n.
- d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933) Regolamento approvato con DGC n. 26 del 04.04.2013 e successivamente modificato con DGC n. 171 del 01.06.2016 - si veda ALLEGATO n. 3;
- e) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL del 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000 - Disciplinare di cui all' ALLEGATO n. 2;
- entrate per diritti di segreteria per celebrazione matrimoni civili Regolamento di cui alla DGC n. 195 del 08.07.2010, il quale stabilisce che ai dipendenti dello Stato Civile che. nelle giornate del sabato o della domenica/festivi, supporta o, in casi particolari, celebra direttamente i matrimoni civili viene riconosciuta l'indennità omnicomprensiva pari ad € 80,00 per la giornata del sabato e pari ad € 100,00 per la domenica/festivo, in quanto trattasi di risorse derivanti da cd. "partite di giro". Altresì, in caso di celebrazione di matrimoni civili presso sedi esterne a quella comunale, vengono riconosciute al personale de quo le indennità omnicomprensive di € 30,00 nei giorni dal Lunedì al Venerdì, € 130,00 per la giornata del sabato e pari ad € 150,00 per la domenica/festivo.
- g) proventi sanzioni pecuniarie vigilanza urbanistica, ai sensi dell'Art. 30 della Legge Regionale n. 15/2008;
- h) maggiori proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, ai sensi degli Artt. 142 e 208 Codice della Strada, nonché la quota di proventi contravvenzionali eccedenti le riscossioni del precedente esercizio, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate a svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere n. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti Sez. Autonomie, 9 aprile 2019);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT, ai sensi dell'Art. 70ter del CCNL del 21.05.2018;
- eventuali risparmi dei fondi degli anni precedenti e del lavoro straordinario; j)
- k) altre disposizioni di legge specifiche;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, nei limiti degli importi indicati nello schema di riparto del Fondo Decentrato per l'esercizio di riferimento (ALLEGATO "B"), nonché secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore di riferimento.

### Art. 43.3 - 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, nei limiti degli importi indicati nello schema di riparto del Fondo Decentrato per l'esercizio di riferimento (<u>ALLEGATO "B"</u>), nonché secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore di riferimento.

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

#### Art. 44 - Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OO.SS., le prestazioni lavorative di riferimento.







EU E

DANG



GM

#### TITOLO X - BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 45 - Buoni Pasto

- 1. L'Amministrazione Comunale e le OO.SS. prendono atto del regime di orario di servizio e di lavoro attualmente in vigore riconoscendo che tale impostazione deriva dall'esigenza di garantire lo svolgimento dei servizi istituzionali con quel grado di efficienza e di efficacia che assicuri la massima fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.
- 2. Le parti constatano che molti lavoratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa sia nella fascia antimeridiana che pomeridiana. Tale situazione determina una obiettiva condizione di disagio, atteso che l'Ente non può assicurare un servizio di mensa aziendale, per l'elevato costo che esso comporterebbe. Di conseguenza le parti concordano la concessione di buoni pasto al personale dipendente in modo da sopperire ad un servizio di mensa aziendale e definiscono di comune accordo la seguente disciplina per l'attribuzione.
- 3. I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano che comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto e comunque, per ragioni di servizio, prestano la loro opera per oltre due ore il normale orario di lavoro, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione o buono pasto, ai sensi dell'art. 45 comma 2 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 13 del CCNL 09/05/2006 e comunque con un solo buono pasto giornaliero. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazione di lavoro straordinario o per recupero per almeno otto ore complessive (esclusa la pausa pranzo).
- 4. L'Amministrazione erogherà per ogni pasto **un ticket del valore di € 7,00** ai sensi e per gli effetti della Legge n. 135/2012 e ss.mm.ii..
- 5. Ai sensi del comma 2 dell'art. 45 del CCNL del 14/09/2000, possono usufruire della Mensa o Buoni Pasto i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
- 6. Ferma restando la disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, ai sensi del disposto dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, il personale impiegato in attività di Protezione Civile e quello appartenente al Settore Polizia Locale e Protezione Civile ha diritto all'attribuzione del buono pasto fruendo di una pausa di 15 minuti per la consumazione del pasto, collocabile anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, solo ed esclusivamente nei casi in cui:
  - ricorra l'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi (anticipazione o protrarsi del turno ordinario di lavoro, esigenze eccezionali per un periodo minimo di due ore);
  - sia impossibile introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro.
- 7. Si precisa che tali oneri sono finanziati extra-fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004, con apposite risorse da prevedere nel bilancio comunale.
- 8. Il presente articolo viene applicato per l'anno 2019 e avrà valore fino alla data di approvazione di un eventuale apposito regolamento.

#### Art. 46 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Per quanto attiene la salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si rimanda al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

GM

AR JANG





#### Art. 47 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Per quanto concerne il diritto di sciopero si rimanda a quanto disciplinato dalla Legge n. 146/1990, così come modificata dalla Legge n. 83/2000, e dall'Accordo Nazionale Quadro del 19.09.2002.

#### Art. 48 - Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

- 1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, anche riguardanti altri enti in caso di mobilità di personale provenienti da altri enti della pubblica amministrazione, lo stesso sarà considerato in servizio.
- 2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
- 3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse dell'Amministrazione, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto decentrato.
- 4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

## Art. 49 - Welfare integrativo

- 1. In sede di contrattazione decentrata possono essere previste annualmente risorse disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari tra i quali:
  - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

#### Art. 50 - Previdenza complementare

 Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

GM

W

2001





#### TITOLO XI - NORME FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 51 - Disposizioni finali

- 1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 2. Il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

#### DICHIARAZIONI CONGIUNTE

#### Dichiarazione nº 1

Le parti si impegnano, a decorrere dalla ripartizione del Fondo Decentrato per l'esercizio 2020, in base alle disponibilità finanziarie sulla "parte stabile" dello stesso, a verificare e a procedere ad una valorizzazione del personale attraverso le "Progressioni Economiche Orizzontali" (P.E.O.) destinata ai dipendenti aventi titolo.







CAMI

S

# A

OH



## COSTITUZIONE Fondo Decentrato 2019 - Determinazione nº 813 del 05.06.2019

DESCRIZIONE	2019	2016
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		600.504,29
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		75.710,29
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	734.373,46	-
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		2
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		58.158,88
IMPORTO ANNUO € 83,20 PER PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART. 67 C. 2 LETT. A) - a decorrere dal 2019	13.561,60	
INCREMENTO TABELLARE (ART. 67 C. 2 LETT. B)	17.209,20	
R.I.A. CESSATI DAL 01.01.2018 (ART. 67 C. 2 LETT. C)	3.606,72	
AD PERSONAM RIASSORBIBILE DGLS 165/01 ART. 2 C. 3 (ART. 67 C.2 LETT.D)	-	
ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO PERS.TRASFERITO (ART. 67 C. 2 LETT. E)	(*)	
STABILE RIDUZIONE FONDO STRAORDINARIO (ART. 67 C. 2 LETT. G)		
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 67 C. 2 LETT. H e C.5 LETT.A)	-	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1	21.560,68	21.560,68
CCNL 2008-09) DECURTAZIONI DEL FONDO CCNL 21/05/2018 (ART. 67 C. 7)		21.500,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	3.077,08	76.004.00
INCREMENTO QUOTA DEVOLUTA DAL FONDO P.O. PER IL SOLO ANNO CORRENTE	76.004,88	76.004,88
	15.000,00	670 030 36
TOTALE RISORSE STABILI	726.229,70	679.929,26
Risorse variabili soggette al limite		
L. 449/97 ART. 43 (ART. 67 C. 3 LETT. A)	2 500 00	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE [DIRITTI MATRIMONI] (ART. 67 C. 3 LETT. C)	2.500,00	60.000,00
UNA TANTUM R.I.A RESIDUA POST CESSAZIONE (ART. 67 C.3 LETT. D)	5 000 00	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 67 C. 3 LETT. F [ex art. 54, ccnl 14.9.2000])	5.000,00	5.000,00
PROVENTI CDS ART. 208 (ART. 67 C. 3 LETT. I E ART. 56 QUATER C. 1 LETT.C)	16.500,00	
APPLICAZIONE ART. 23 D.LGS. 75/2017 (ART. 67 C. 3 LETT. J)  COPERTURA ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO (ART. 67 C. 3 LETT. K) copertura degli oneri accessori		
mesi residui dell'anno di trasferimento  INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 - (ART. 67, C.4)	40.470,36	
Totale Risorse variabili soggette al limite	64.470,36	65.000,00
Risorse variabili NON soggette al limite	04.470,30	03.000,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ENTRATE TRIBUTARIE (ART. 67 C. 3 LETT. C)	60.000,00	
RISPARMI A CONSUNTIVO LAV. STRAORDINARIO (ART. 67 C. 3 LETT. E)		
COMPENSI ISTAT [art. 67 c. 3 lett.c) e art. 70 ter]	45 000 00	
FUNZIONI TECNICHE art. 113 d.lgs. 50/2016 (art. 67 c. 3 lett. C)	45.000,00	5.000,00
COMPENSI LEGALI SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 67 C.3 LETT.C - D.L 90/2014 ART. 9)	10.000,00	10.000,00
CONDONO EDILIZIO (ART. 67 C. 3 LETT. C e DL 269/2003 ART. 32 C. 40)	20.000,00	
SPESE DI GIUDIZIO (L. 437/96 ART. 12 C. 1 LETT. B - ART. 18 LETT. H CCNL 18)		F 000 00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, (ART. 43, L. 449/1997)	45 000 00	5.000,00
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DL 98/11 ART. 16 C. 4-5-6 (ART. 67 C. 3 LETT. B)	15.000,00	31.844,00
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-	765,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	150.000,00	51.079,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	214.470,36	116.079,00
TOTALE COMPLESSIVO	940.700,06	796.008,26
TOTALE soggetto al Limite Art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017	790.700,06	744.929,26
FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVE finanziato a bilancio	108.052,49	123.052,49
LIMITE 2016 (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	898.752,55	867.981,75
VERIFICA RISPETTO LIMITE SPESA	0001102,00	30.770,80
TEINITEE MOTETTO EIMITE STEEM		30.770,80





## **RIPARTO Fondo Decentrato 2019**

DESCR	IZIONE IMPORTO	IMPORTO	Capitolo PEG
	ondo Decentrato Anno 2016 (soggetto a limite) o del Fondo P.O.	744.929,26	
Importo annuo € 83,20 per personale in servizio al 31/12/2015 ex Art.67 co.2 lett. A) - a decorrere dal 2019		13.561,60	
Incremento tabellare ex Art.67 co.2 lett. B)		17.209,20	
TOT. Fondo Decentrato Anno 2019 (soggetto a limite)		775.700,06	
Incremento q.ta devoluta dal Fondo P.O. per il solo anno corrente		15.000,00	
A) TO1	T. Fondo Decentrato Anno 2019 (soggetto a limite)	790.700,06	
di cui:	Risorse STABILI	766.700,06	01101.01.18380600
	di cui: progressioni economiche in godimento al 01/01/2019	327.418,05	
	ind.comparto a regime	72.500,00	
	performance organizzativa & individuale	125.782,01	
	turnazione - Art. 23	82.000,00	
	reperibilità - Art. 24	42.000,00	
	ind. di disagio - Art. 70-bis	5.500,00	
	ind. di rischio - Art. 70-bis	2	
	ind. maneggio valori - Art. 70-bis	4.000,00	
	Pol.Loc ind. servizio esterno - Art. 56-quinquies	14.500,00	
	Pol.Loc ind. di funzione - Art. 56-sexies	15.000,00	
	specifiche responsabilità B-C-D - Art. 70-quinquies co. 1	75.000,00	
	specifiche responsabilità B-C-D - Art. 70-quinquies co. 2	3.000,00	
di cui:	Risorse VARIABILI soggette a limite	24.000,00	
	di cui: DIRITTI MATRIMONI - Art. 67 co.3 lett.C	2.500,00	01071.01.18282600
	MESSI NOTIFICATORI - q.ta 75% diriitti di notifica - Art. 67 co.3 lett.F	5.000,00	01101.01.18283200
	PROVENTI Art. 208 CDS - Art. 67 co.3 lett.C	16.500,00	03011.01.18282100
B) Risc	orse VARIABILI NON soggette a limite	185.000,00	
di cui:	FUNZIONE TECNICHE LL.PP. Art.113 D.Lgs. 50/2016 - Art. 67 co.3 lett. C	70.000,00	01101.01.18281100
	MAGGIORI PROVENTI Art. 208 CDS INCASSI IN ECCEDENZA RISPETTO ALL'ESER	10.000,00	03011.01.18283300
	COMPENSI LEGALI SENTENZE FAVOREVOLI - Art. 67 co.3 lett.C	10.000,00	01111.01.18282300
	COMPENSI ISTAT Art. 70-ter CCNL 21.05.2018	5.000,00	01101.01.18283500
	CONDONO EDILIZIO Art. 32 co.40 DL 269/2003 - Art. 67 co.3. lett. C	20.000,00	01061.01.18282200
	RAZIONALIZZAZIONE SPESE Art.16 DL 98/2011 - Art. 67 co.3 lett.B	15.000,00	01021.01.18282500
	SPONSORIZZ. E COLLABORAZIONI Art. 43 Legge 449/1997 - Art. 67 co.3 lett.A	9	06011.01.18282400
	ENTRATE TRIBUTARIE - Art. 67 co.3 lett.C	55.000,00	01041.01.18281900
c) TO	T. Fondo Decentrato 2019 (A+B)	975.700,06	

d

GpM

D

B &

A A







# DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DELLE MAGGIORI ENTRATE OTTENUTE PER GLI EFFETTI DEL CONDONO EDILIZIO ED ALTRE ATTIVITA'.

Art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003

Il 10% delle maggiori entrate per condono edilizio (diritti ed oneri per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi), contabilizzate nell'anno finanziario di riferimento rispetto alla media del triennio precedente, dovute ad effetto di progetti speciali relativi allo smaltimento dell'arretrato del condono edilizio, e che risulta, per quanto attiene alle entrate di competenza dell'Amministrazione, accertate e riscosse in forma certa, confluisce per il 5% dello stesso nel fondo speciale di cui all'art. 15, c. 1, lett. k) del CCNL 01/04/99 ed il restante 95% sarà ripartito tra gli addetti alle attività del condono edilizio.

La ripartizione di cui al presente articolo avviene semestralmente, previa certificazione puntuale dei fatti amministrativi e contabili accertati e verificati, a cura del settore "Ragioneria, contabilità e finanze", previa determinazione del dirigente competente per materia, che vi provvede.

Il provvedimento è atto dovuto obbligatorio ed inderogabile ed afferisce ai doveri d'ufficio.

I progetti di che trattasi possono essere realizzati intra orario, in straordinario o in plus orario, secondo una corretta e preventiva pianificazione del lavoro, che individua l'oggetto e le quantità da condonare, la procedura amministrativa, tecnica e contabile da osservare, nonché i soggetti, i dipendenti, i tecnici e i responsabili e i dirigenti del progetto speciale, precisando i soggetti abilitati alla esternazione degli atti decisori, con ogni effetto di legge, di contratto individuale e collettivo di lavoro.

La ripartizione delle risorse entranti, di cui al presente articolo, nel rispetto della contestuale partizione generale, di cui all'art. 1 precedente, avviene in modo differenziato e a beneficio dei soggetti partecipanti al progetto con i punteggi seguenti:

- dipendenti di cat. B punti 25 (procapite)
- dipendenti di cat. B3 punti 30 (procapite)
- dipendenti di cat. C punti 80 (procapite)
- dipendenti di cat. D punti 85 (procapite)
- dipendenti di cat. D3 punti 90 (procapite)

La medesima procedura e metodologia si applica anche alle pratiche relative a: Usi civici, Pareri ambientali, Risarcimento danno ambientale, Escussione polizze fideiussorie e quanto altro produca una maggiore entrata in materia urbanistica.

45

# DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEI PROVENTI PER LE NOTIFICAZIONI A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

Per ogni notificazione di atti richiesti a questo Ente da parte dell'Amministrazione Finanziaria, altre Amministrazioni e/o Istituzioni, per la quale viene riconosciuto un rimborso economico, si concorda quanto segue:

- una quota pari al 5% del totale di detto rimborso introitato dall'Ente sarà accreditato tra le risorse variabili del fondo di cui all'art.15, c.1, lett. k) del CCNL 01/04/1999;
- una quota pari al 75% dell'importo totale di detto rimborso sarà corrisposto ai messi notificatori;
- la restante quota del 20% verrà introitato dall'Ente.

Il conteggio delle risorse di cui sopra sarà effettuato semestralmente, ai sensi dell'Art.10, comma 3, della Legge n. 265/1999.

6

N

B

An H

W.

Dell

GM

46

# DISCIPLINARE PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PROFESSIONALI AI LEGALI ED AL PERSONALE AMMINISTRATIVO DELL'AVVOCATURA COMUNALE

Fermo restando il Regolamento sul funzionamento dell'Avvocatura comunale, approvato con Deliberazione di C.C. n. 26 del 04/04/2013 e successivamente adeguato alle disposizioni di cui alla L. 11 agosto 2014, n. 114, giusta deliberazione di G.C. n. 171 del 01/06/2016, si disciplinano di seguito le percentuali di riduzione dell'indennità di risultato del personale togato titolare di P.O. o A.P.:

Compensi professionali attribuiti in corso d'anno per sentenze favorevoli	Riduzione dell'indennità di risultato
Da € 0,00 fino ad € 5.000,00	Riduzione del 15%
Da € 5.000,01 ad € 8.000,00	Riduzione del 30%
Da € 8.000,01 ad € 12.000,00	Riduzione del 50%
Da € 12.000,01 ad € 15.000,00	Riduzione del 80%
Da € 15.000,01 in poi	Riduzione del 100%

Le eventuali economie derivanti dalle riduzioni sopra indicate confluiranno nella parte del fondo destinata alle P.O..

Ai sensi di quanto poi previsto dall'art. 13 del vigente Regolamento sul funzionamento dell'Avvocatura comunale approvato con Deliberazione di C.C. n. 26 del 04/04/2013 e successivamente adeguato alle disposizioni di cui alla L. 11 agosto 2014, n. 114, giusta deliberazione di G.C. n. 171 del 01/06/2016, si stabiliscono di seguito le percentuali di ripartizione del Fondo Avvocatura nel modo che segue:

- percentuale del 10% da dividersi pro-quota tra i dipendenti in servizio presso il Servizio Avvocatura appartenenti alla predetta categoria giuridica:
- percentuale del 40% da dividersi pro-quota tra i dipendenti in servizio presso il Categ. C Servizio Avvocatura appartenenti alla predetta categoria giuridica:
- percentuale del 50% da dividersi pro-quota tra i dipendenti in servizio presso il Servizio Avvocatura appartenenti alla predetta categoria giuridica.

Le eventuali economie derivanti dalla mancanza attribuzione delle somme del Fondo Avvocatura a singole categorie andranno a loro volta ad incrementare la percentuale spettante alle altre categorie in misura identica (ad es. se manca la cat. B il 10% ad essa spettante sarà ripartito tra la categoria C e quella D attribuendo a ciascuna di esse un incremento del 5% rispetto a quanto inizialmente previsto).





# DICHIARAZIONE CISL FP LATINA ALLEGATA ALLA PRE INTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO COMUNE DI APRILIA

In riferimento alla sottoscrizione da parte della CISL FP di Latina della pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo del giorno 29 novembre 2019, la scrivente O.S. in merito alle attività prestate dal personale turnista in giornata festiva infrasettimanale di cui all'art. 25 della pre-intesa fa presente che il servizio non può in alcun caso essere ricondotto all'istituto della turnazione, alla luce della Legge n. 260/1949 e della Sentenza della Corte di Cassazione n. 18887 del 15 luglio 2019, che prevedono esclusivamente la volontarietà del singolo lavoratore, a seguito di accordo singolo con il datore di lavoro, a svolgere la propria attività lavorativa nel giorno festivo infrasettimanale.

Pertanto, la CISL FP di Latina ritiene che l'unico istituto utilizzabile sia quello dell'istituto previsto dall'art. 24 del CCNL del 14 settembre 2019, così come previsto al personale non turnista, oppure specifico progetto da remunerare attraverso i proventi contravvenzionali di cui al Codice della Strada.

In caso di applicazione diversa da parte di codesta Amministrazione la CISL FP di Latina preannuncia l'applicazione di tutte le iniziative sindacali e legali a tutela dei diritti dei lavoratori interessati.

Aprilia, 29 novembre 2019

CISL FP LATINA

Losh