

# UNIONE DEI COMUNI RIVIERA DI GALLURA

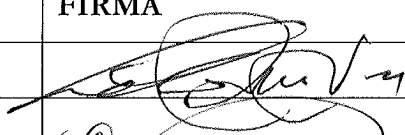
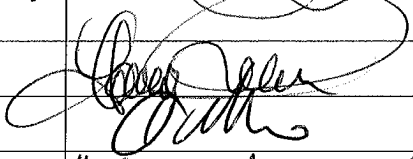
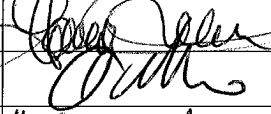
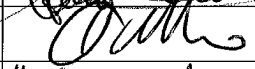
*Costituita tra i Comuni di Budoni, Golfo Aranci, Loiri Porto San Paolo e San Teodoro*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO Territoriale

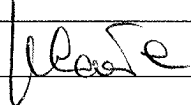
Anni 2019 - 2021

Art. 1 Disposizioni Preliminari	6
Art. 2 – Oggetto e verifiche dell’attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -	8
Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -	8
Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -	9
Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -	10
Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -	11
Art 7 - Relazioni Sindacali -	11
Art 8 – Informazione -	11
Art 9 – Confronto -	12
Art 10 – Contrattazione -	12
Art. 11 - Clausole di raffreddamento -	13
Art. 12 - Interpretazione Autentica -	14
Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali -	14
Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa-	16
Art. 15 - Condizioni all’Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -	17
Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –	18
Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance -	19
Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -	21
Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-	21
Art. 21 - Principi Generali -	24
Art. 22 - Criteri generali Indennità per l’Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-	25
Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -	26
Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000	27
Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -	28
Art. 26 - Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-	29
Art. 27 - Criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo-	29
Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-	31
Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura -	32
Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	32
Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-	33

CISL

COGNOME	NOME	FIRMA
Norcia	Carlo	
Contu	Bruna	
Zulfi	Ilaria	
Liberti	Nunzio	
Meloni	Antonello	Meloni Antonello
Muzzu	Anna Rita	Anna Rita Muzzu

UIL

COGNOME	NOME	FIRMA
Carta	Giovanna Maria	

L'anno 2019, il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 10:30, presso la sede municipale di Loiri, è stata convocata la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del seguente Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale.

**Visti**

La delibera n. 13 del 30 luglio 2019 di costituzione della delegazione trattante di parte datoriale e di indirizzi allo svolgimento delle trattative per l'adozione di una piattaforma contrattuale di livello territoriale per il triennio 2019-2021;

Il protocollo d'intesa sottoscritto in data 28.10.2019;

La pre-intesa del 27/11/2019, con la quale si è raggiunto l'accordo sulla definizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale – parte normativa;

La relazione illustrativa del Responsabile del Servizio Personale;

Il parere favorevole del Revisore unico dei conti;

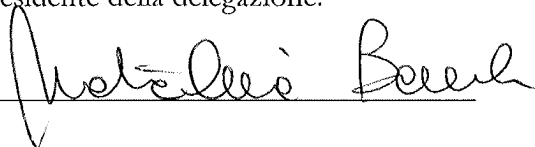
La deliberazione della Giunta dell'Unione n. 16 del 20/12/2019, di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale – parte normativa

Il verbale di accordo definitivo per la sottoscrizione del seguente Contratto, siglato dalle parti in data 20/12/2019.

Le parti riunitesi sottoscrivono il seguente Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale

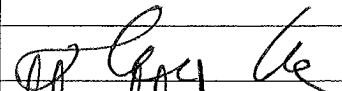
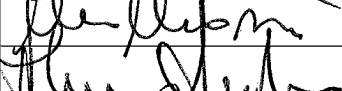


Per la **parte pubblica** il Presidente della delegazione:

Dott.ssa Natalina Baule



**Per la parte sindacale**

**CGIL**

COGNOME	NOME	FIRMA
Maccioni	Luisella	
Mossoni	Mario	
Mura	Andrea	
Giagheddu	Marco	

Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi-	34
Art. 33 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-	34
Art. 34 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-	35
Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione-	35
Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21 Maggio 2018 –	37
Art. 37 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali)	37
Art. 38 - Lavoro Straordinario -	38
Art. 39 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -	40
Art. 41 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1-	41
Art. 42 - 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 -	41
Art.43 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 21 Maggio 2018	42
Art.44 - 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2 -del CCNL 21 Maggio 2018	42
Art.45 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000 -	43
Art.46 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-	44
Art. 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale	45
Art. 48 telelavoro e Lavoro agile – principi generali	47

Titolo I°  
Disposizioni Generali

Art. 1 Disposizioni Preliminari

1. Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i e dal D.lgs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018. Le organizzazioni sindacali firmatarie sono indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
3. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale di Livello Territoriale, di seguito (CDIT), non può:
  - a) ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.lgs. 165/2001, essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di violazione la responsabilità è estesa anche a chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.
  - b) trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - c) trattare le materie oggetto di Contrattazione in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
  - d) violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL;
  - e) non destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, ai sensi comma 3 bis, dell'art. 54 del D.lgs. 150/2009, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;
4. Nelle materie oggetto di Contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla Contrattazione dall'art. 45 comma 1, del D. Lgs.165/2001;
5. La procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, così come disciplinata dalla Contrattazione collettiva nazionale e dai recenti interventi del legislatore, ordinariamente si articola nelle fasi sotto riportate:
  - Nomina delegazione di parte pubblica. L'ente Unione, prima dell'avvio delle fasi negoziali, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del CCNL 1.4.99 e dell'art. 7 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, nomina i componenti la delegazione di parte datoriale.
  - Direttive dell'Organo politico. Spetta alla Giunta dell'Unione in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo.

- Prima convocazione per l'avvio del negoziato. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, l'Unione, deve convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. La mancata presentazione della piattaforma o l'eventuale ritardo della sua presentazione non precludono, tuttavia, l'avvio della trattativa.
- Svolgimento delle trattative. La trattativa si svolge attraverso incontri successivi finalizzati al raggiungimento di soluzioni condivise sulle materie oggetto di Contrattazione. Tutti gli incontri devono essere preventivamente convocati. A tal fine la convocazione avviene per iscritto a firma del Presidente, inviata via fax o via PEC. La convocazione della RSU, in quanto organismo unitario, è unica: non occorre pertanto convocare ogni suo componente oppure le singole sigle sindacali di appartenenza dei componenti stessi. Durante la trattative entrambe le parti negoziali improntano i propri comportamenti al massimo rispetto dei fondamentali principi di correttezza e buona fede.
- Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo. La fase delle trattative si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo.
- Verifica della compatibilità degli oneri finanziari e dei vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico - finanziaria e dalla relazione illustrativa (predisposte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n.165/2001), è trasmessa al collegio dei revisori o revisore unico dell'Unione, nel termine di 10 giorni dalla stipulazione come stabilito all'art. 8 comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018 per il controllo sulla compatibilità dei costi e sulla corresponsione dei trattamenti accessori di cui all'art. 40 bis del D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.lgs. 150/2009. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte degli organi competenti si applica la disciplina di cui al sesto periodo del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001.
- Esame dell'organo di direzione politica. Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette all'organo di governo dell'ente Unione, l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere dell'organo di controllo. Se e qualora, trascorsi 15 gg dalla data di trasmissione delle relazioni di cui trattasi, il revisore dei conti non esprime un parere in merito, il presidente della Delegazione Trattante provvede comunque a trasmettere all'Organo di Governo l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), previa verifica della a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati; b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente; c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente; d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili; e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente; f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse; g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo. A seguito dell'autorizzazione dell'organo di direzione politica, la procedura negoziale viene conclusa con la sottoscrizione formale e definitiva del contratto decentrato integrativo. Se uno o più soggetti sindacali si riservasse di firmare successivamente il testo contrattuale definitivo, concordando preventivamente una data, sarà predisposto (e sottoscritto) un nuovo

verbale di carattere integrativo. Anche in questo caso, tuttavia, gli effetti si producono, comunque, sempre dalla data della prima sottoscrizione con tutti gli altri soggetti sindacali. Sulla base della disciplina contrattuale vigente (art.5 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004), la sottoscrizione definitiva a cura delle parti negoziali del CDIT è indispensabile, ai fini della sua validità ed efficacia.

- Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva. Il contratto integrativo, corredato delle relazioni previste dalla legge e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri finanziari, deve essere trasmesso, a cura dell'unione, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, ai sensi del comma 8, dell'art. 8 del CCNL 21 Maggio 2018, per via telematica all'ARAN e al CNEL.

## Titolo II

### Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'Unione dei Comuni, le OO.SS. territoriali e le RSU degli Enti aderenti, stipulano il seguente CDIT, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 21Maggio 2018.

2. Il presente CDIT sostituisce in tutti gli enti aderenti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di Contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il presente CDIT si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Unione e dei Comuni facenti parte dell'Unione dei Comuni che hanno aderito alla contrattazione di livello territoriale.

2. Il presente CDIT ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIT, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta dell'Unione secondo la disciplina di cui al protocollo di intesa siglato in data 28.10.2019 ed allegato al presente CDIT.
6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano le RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
7. Ai fini della Contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.
8. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio di vigenza del Contratto.

### Titolo III°

#### Agibilità Sindacali

##### Art. 4 - Diritti e Libertà Sindacali -

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente 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.
2. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;

c) le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo i casi in cui le stesse si svolgano fuori orario di lavoro;

d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per Partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

3. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione di appartenenza, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;

b) l'Amministrazione di appartenenza fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;

c) in caso d'assemblea, l'Amministrazione di appartenenza individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;

e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente di appartenenza.

#### Art. 5 - Diritti e Agibilità Sindacali -

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di Informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente di appartenenza può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDIT, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

#### Art. 6 - Partecipazione dei Lavoratori -

1. Al fine di garantire al massimo la Partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione di appartenenza attiverà, senza ulteriore Informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'Informazione compreso, se del caso, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il Confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione di appartenenza, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione medesima.

#### Titolo IV°

#### Relazioni Sindacali

#### Art 7 - Relazioni Sindacali -

1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) Partecipazione; b) Contrattazione Integrativa.
2. La Partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di Informazione sugli stessi.
3. La Partecipazione di cui al precedente comma si articola, a sua volta, in: a<sub>1</sub>) Informazione; a<sub>2</sub>) Confronto.
4. La Contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

#### Art 8 – Informazione<sup>1</sup> -

1. L'Informazione è resa ai soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa firmatari del CCNL e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'Informazione è finalizzata a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma precedente di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di Informazione tutte le materie per le quali è previsto il Confronto o la Contrattazione integrativa, costituendone presupposto per la loro attivazione.

## Art 9 – Confronto<sup>2</sup> -

1. Il Confronto è istituito al fine di consentire ai soggetti sindacali firmatari del CCNL, 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 di cui al comma 1 del precedente art.
3. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'ente Unione, ovvero l'ente di appartenenza, e i soggetti sindacali si incontrano, entro 5 giorni dall'Informazione, se il Confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'Informazione.
4. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del Confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di Confronto le materie di cui al comma 3 dell'art. 5 del CCNL 21 Maggio 2018:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
6. I soggetti sindacali firmatari del CCNL devono essere tutti formalmente convocati, fermo restando che l'eventuale assenza di uno di loro alla riunione, purché regolarmente convocati, non preclude l'avvio e lo svolgimento dei lavori negoziali. In caso di impedimento motivato da parte dei soggetti sindacali, le parti provvederanno ad individuare e concordare un'altra data di sessione dei lavori.

## Art 10 – Contrattazione -

1. La Contrattazione collettiva integrativa si svolge tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 3 dell'art. 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo art.3 del presente CDIT.
2. Nella Contrattazione decentrata, per analogia ai negoziati nazionali è consentita, previa conferma di volta in volta, la presenza di Amministratori come uditori interessati e come interlocutori privilegiati da cui acquisire in via diretta ed immediata indicazioni su soluzioni di particolare rilievo da adottare.
3. Sono oggetto di Contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018.
4. Con apposito accordo integrativo a livello di Ente e a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del precitato CCNL recante "Fondo

risorse decentrate: utilizzo “tra le diverse modalità di utilizzo, secondo la disciplina prevista di cui al successivo commi 5 e 6.

5. Ciascun Ente assicura, per quanto di competenza, lo svolgimento delle trattative annuali per la ripartizione delle risorse accessorie del Fondo per le risorse decentrate di cui al comma 3 nel rispetto della seguente tempistica:

a) Ciascun Ente, provvede, di norma, entro il 31 di Gennaio di ciascun anno, alla quantificazione delle risorse che confluiscono nel Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018. Qualora si verificano le circostanze di cui alle successive lett. a.1 e a.2 si procede secondo le modalità ivi descritte:

a.1 In caso di mancata costituzione del Fondo nell'anno di riferimento, tutte le risorse decentrate costituiscono economie di bilancio con la sola eccezione della quota stabile, in quanto obbligatoriamente prevista dalla Contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e potrà essere spesa l'anno successivo (come risorsa variabile) mentre le risorse variabili, restano definitivamente acquisite al bilancio come vere e proprie economie di spesa e non sono più destinabili al trattamento accessorio;

a.2 Nel caso in cui il fondo sia stato formalmente costituito, ma il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento, nelle more della sottoscrizione della Contrattazione integrativa, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate.

b) Entro i 30 giorni successivi alla conclusione dell'iter di cui alla lett. a) l'ente provvede alla convocazione della Delegazione Sindacale.

6. Nelle more della conclusione della quantificazione delle risorse di cui alla lett. a) e dei lavori del tavolo di trattativa di cui alla lett. b) si dispone la proroga del precedente accordo annuale in merito alla ripartizione delle risorse accessorie nonché degli oneri procedurali previsti per il loro utilizzo.

#### Art. 11 - 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 di cui all'art. 9 le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dai precedenti commi, qualora non si raggiunga l'accordo, sulle materie dalla lett. k) alla lett. t)<sup>3</sup>, di cui al comma 4 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018 per le quali vige solo l'obbligo a contrattare, entro i termini stabiliti, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione che riterranno opportune per il conseguimento degli obiettivi prefissi.

5. Sulle restanti materie di cui all'art. 7 comma 4<sup>4</sup> per le quali vige l'obbligo a contrarre, qualora non si raggiunga l'accordo entro i 45gg dall'avvio delle sessioni negoziali prorogabili per ulteriori 45 gg., ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei

principi di comportamento di cui al comma 1, l'ente provvede all'adozione di un *atto unilaterale*, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

6. Qualora l'Amministrazione, ricorrendone i presupposti, ricorra all'adozione dell'atto unilaterale, è precluso l'inserimento nell'atto di contenuti esorbitanti le materie di cui al richiamato all'art. 7 comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018 nonché materie che non siano state oggetto di Informazione ai sensi dell'art. 5 del presente CDIT.

7. Fermo restando i termini di cui al comma 5, agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001.

8. Al fine di consentire la prosecuzione delle trattative per giungere a sostituire l'atto unilaterale col contratto, le parti fissano un calendario di sessioni negoziali al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

#### Art. 12 - Interpretazione Autentica<sup>5</sup> -

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

#### Art. 13 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali<sup>6</sup> -

1. Ciascun Ente aderente, in caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

2. L'ente, provvede autonomamente all'individuazione dei servizi essenziali, delle prestazioni dovute e dei contingenti di personale necessari a garantire l'erogazione delle stesse durante gli scioperi:

Servizio	Prestazione Dovuta	Contingente in servizio
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte.	1
	Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.	
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.	1

Cimiteriale	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;	1
Servizi del personale	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).	1
Polizia Municipale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c. attività di pronto intervento; d. attività della centrale operativa; e. vigilanza casa municipale; f. assistenza al servizio di cui al n.8, in caso di sgombero della neve	2
Servizio di protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità	1

3. Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
4. Nelle occasioni di sciopero, l'Ente si impegna a garantire un'opportuna Informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n.83/2000
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002 e alla legge 146/90 e s.m.i.

## Titolo V°

### Criteria generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

#### Art. 14 - Criteria di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa-

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, pertanto la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
2. A tal fine ciascun Ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL.
3. La Contrattazione integrativa a livello di ente, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 Maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f) , g), destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare:
  - a) premi correlati alla performance;
  - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater per il personale della polizia Locale;
4. La quota prevalente di cui al comma precedente, è a sua volta destinata in misura prevalente, di norma, nella misura del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Il predetto valore del 30% può essere aumentato in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse per corrispondere i trattamenti economici accessori di cui all'art. 68 del CCNL 21 Maggio 2018.
5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4.
6. Ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL del 21 Maggio 2018, sulla materia di cui al presente articolo vige l'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un

oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ciascun ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, 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 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45”.

Art. 15 - Condizioni all'Integrazione della componente variabile del Fondo per le Risorse Decentrate -

1. Ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, in ciascun ente le integrazioni della parte variabile del fondo di cui ai commi 4 e 5 del precitato art. 67, sono condizionate dal rispetto dei seguenti oneri procedurali e normativi:

a. le integrazioni del fondo con le risorse di cui trattasi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.lgs. n. 165 del 2001);

b. le possibilità di incremento delle risorse decentrate di parte variabile non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro normativo di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di contenimento della spesa per il personale e degli obiettivi di finanza pubblica;

c. la decisione di avvalersi della disciplina di cui al comma 4 e alla lett. b) del comma 5 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, deve fondarsi sulla necessaria e preventiva valutazione da parte dell'ente in ordine alla propria situazione economico – finanziaria ed alla propria capacità di bilancio (anche alla luce dei vincoli previsti dalle leggi finanziarie e degli obblighi di contenimento della spesa), quali risultano nel momento in cui interviene la decisione stessa, e pertanto gli adempimenti di cui trattasi non possono intervenire in un momento successivo, ora per allora, per giustificare la decisione già assunta.

i. la somma di cui trattasi verrà resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento:

- d1 da parte dei servizi di controllo interno (revisori dei conti) sulle effettive disponibilità di bilancio e dal grado di conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione;

- d2 dal Nucleo di Valutazione, o struttura analoga, previo parere di cui alla precedente lett. d1, solo ed esclusivamente se le integrazioni di cui trattasi riguardano integrazioni specifiche nell'ambito degli obiettivi di Performance,

e-le risorse sono rese disponibili a favore del personale coinvolto nei risultati, sulla base delle risultanze del sistema di valutazione adottato e dell'apprezzamento della partecipazione dei singoli lavoratori;

2. Il rispetto degli oneri procedurali di cui al presente articolo, nonché quelli previsti dal comma 5 dall'art. 40 bis del D.lgs. 165/2000, ai fini dell'integrazione e utilizzo delle risorse di cui trattasi, costituiscono norma indefettibile.

3. Le eventuali economie che dovessero determinarsi a seguito di applicazione del presente articolo non costituiscono residui e pertanto rientrano nella piena disponibilità del Bilancio dell'ente.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui trattasi nel rispetto dei vincoli di bilancio e pertanto le stesse non possono essere stanziate se l'ente versa in condizioni strutturalmente deficitarie o di pre-dissesto o di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente.

5. Le risorse di cui trattasi, potranno essere inseriti nel Fondo delle Risorse decentrate, una volta verificato ai sensi del comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.lgs. n. 165/2001<sup>7</sup>, il rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale e degli obiettivi di finanza pubblica. Lo sfioramento dei vincoli di spesa in materia di personale e/o la violazione degli obiettivi di finanza pubblica, pertanto, costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

#### Art. 16 - Integrazione del Fondo Risorse Decentrate –

1. Nel rispetto delle condizioni di cui al precedente art.15 in sede di Contrattazione integrativa a livello di ente, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018:

a) sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza<sup>8</sup>. La quantificazione dell'importo di cui alla presente lettera è determinato mediante l'utilizzo dell'allegato modello (allegato A) ed è destinato, di norma, a ad integrare il trattamento accessorio collegato ad obiettivi di performance ritenuti particolarmente rilevanti da parte dell'organo esecutivo dell'ente che la dispone. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

b) di un importo, quantificato sulla base del citato modello (allegato A), per il conseguimento di obiettivi di ampliamento dei servizi esistenti o di mantenimento di predefiniti standard di servizio in termini di quantità, qualità e grado di soddisfazione dei cittadini fruitori, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale comprensivi della remunerazione di specifici istituti contrattuali collegati agli obiettivi di cui trattasi. In tale ambito sono ricomprese, anche le risorse di cui alla lett. c) dell'art. 56 quater del CCNL 21 Maggio 2018<sup>9</sup> destinate all'incentivazione monetaria collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili, al netto di quelle destinate a remunerare istituti diversi dei trattamenti connessi al raggiungimento di obiettivi, solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

2. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, l'ente può provvedere, anche su proposta dei Responsabili, all'integrazione del fondo con le risorse di cui alla lett. a) del precedente comma 1, destinandole tutte o in parte a finanziare istituti contrattuali di carattere organizzativo finalizzati a garantire la piena funzionalità dei servizi dei CdR interessati, nel qual caso i Responsabili interessati provvederanno a presentare un congiunto piano di utilizzo delle risorse comprensivo dei risultati attesi. Le stesse saranno rese disponibili in funzione del conseguimento dei risultati attesi collegati all'integrazione.

Titolo VI  
Performance

Art. 17 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance –

1. Costituiscono *AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE*:

a) La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

b) La Performance Individuale che riguarda il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR compresi i Comportamenti Professionali.

c) I Comportamenti Professionali sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo.

2. Alla Performance Individuale di cui alla precedente lett. b) collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali di cui alla lett. c) è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali ed è distribuito alla P.I. di cui alla lett. b) e ai comportamenti di cui alla lett. c), salvo diverse disposizioni a cura dell'Organo Esecutivo dell'ente all'atto della programmazione degli obiettivi per le P.O. e ai Responsabili di Servizio titolari di P.O. all'atto dell'assegnazione degli obiettivi per il personale funzionalmente assegnato al CdR di loro competenza.

3. Fermo restando che alla Performance Organizzativa va assegnato un peso maggiore, la percentuale di cui al precedente comma 1 lett. a) e comma 2, può essere modificata in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse previste per il trattamento accessorio collegato alla performance.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

4. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

- a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

- I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
- II. Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

- I. categoria A – parametro 100 categoria
- II. B – parametro 106;
- III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;
- IV. categoria C – parametro 119;
- V. categoria D – parametro 130;
- VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;

3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

3.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;

3.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

5. Se e qualora un dipendente è risultato assente e l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.

6. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDIT.

7. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.

8. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12 (Allegato B).

9. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.

10. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente articolo, il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 8, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3

11. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti e le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.

12. La maggiorazione è resa accessibile, nel limite della percentuale stabilita di cui al precedente comma 8, al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione della parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente articolo.

13. La presente disposizione non si applica se in uno più CdR sono presenti un n° di dipendenti  $\leq$  a 3. Nel qual caso la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente.

#### Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.

2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma 10 del precedente articolo 18, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

### Titolo VII Disciplina progressioni economiche

#### Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente.

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli

oneri procedurali previsti nel presente CDIT per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

5. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.

6. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 90% del punteggio attribuibile, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%

7. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale dell'ente di appartenenza; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizioni delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Ai fini della progressione economica orizzontale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance Individuale. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- a. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- b. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
- c. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- d. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

10. All'interno di ciascuna categoria il punteggio è come appresso distribuito:

Cat.	Media Performance Individuale nel triennio precedente (Mpi)	Punteggio Assegnato
	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
A	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
	Se Mpi = 80	25
B	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35

	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
<hr/>		
	Se Mpi = 85	30
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	45
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
<hr/>		
	Se Mpi = 90	50
D	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
<hr/>		

11. Il restante punteggio pari a 10 può essere assegnato in funzione delle competenze acquisite a seguito di processi formativi nel modo come appresso indicato:

- N° 1 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera)

12. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CDIT.

13. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

15. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di CdR) a ciascun CdR dell'ente. Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascun CdR ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrato di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra i diversi CdR, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in uno o più CdR si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di CdR, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle

progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di categoria a cui garantire la Partecipazione alla selezione.

16. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

17. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto

18. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018 è a carico delle risorse decentrate stabili.

19. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

20. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le Progressioni del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico di P.O.

## Titolo VIII

### Disciplina delle Indennità

#### Art. 21 - Principi Generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Servizio.

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

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

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio di cui al comma 4 del presente articolo.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

#### Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziare a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 10,00.

- Disagio: € 1,00 al giorno
- Rischio: € 1,15 al giorno
- Maneggio valori \_ nelle modalità indicate nel prospetto seguente:

Valore annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
0 – 5.000,00	€ 0,51
5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05
10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano,

ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri CdR interessati dalle attività di cui al comma 1.

5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.

7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.

9. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.

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

11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

#### Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -

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 in € 1,00.

2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile del CdR cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.

3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dal proprio CdR interessato dalle attività di cui al comma 1.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e

successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22

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

7. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del CdR, con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.

8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio sulla base dei seguenti criteri:

*a) Personale appartenente alla Cat. D.*

a.1) Responsabilità di Area Funzionale: prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

*b) Personale appartenente alla Cat. C.*

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;
- Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

*c) Personale appartenente alla Cat. B.*

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche:

- Attività richiedenti competenze specialistiche e/o responsabilità operative specifiche su aree di produzione omogenee che comportano la gestione di processi produttivi inizio evento/fine evento;
- Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));
- Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

3. Le specifiche responsabilità non ricorrono qualora le suddette attività siano riconducibili al ruolo di Responsabile di ordinari procedimenti istruttori e di Responsabile unico del procedimento nell'ambito della progettazione/programmazione di appalti, nonché di quelli relativi a mansioni esigibili sulla base della categoria di appartenenza del personale coinvolto.

4. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

5. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.

6. Il budget complessivo nonché quello per CdR, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.

7. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per:

- a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

- c) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

#### Titolo IX

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 27 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo<sup>10</sup>-

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 72 del CCNL del 21 maggio, 2018, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui alla lett. b) dell'art. 56 quater del precitato CCNL, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite

Utilizzi	Valore Risorse	%	Valore €
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			
d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;			
e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.			

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i

casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese, sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € \_\_, \_\_ per l'università, di € \_\_, \_\_ per la secondaria di II° grado, di € \_\_, \_\_ per la secondaria di I° grado, di € \_\_, \_\_, per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

Voce	Importo max. concedibile	Requisiti
esami nell'anno accademico		- superamento almeno 3
Università	€ 0,00	- media complessiva di tutti gli esami almeno pari al 25
		- non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7

---

Scuola secondaria di 1° grado € 0,00 - media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

---

8. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € \_\_\_\_,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € \_\_\_\_,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del \_\_% con un massimale complessivo per dipendente di € \_\_\_\_,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

## Titolo X

### Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 28 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta

- a) l'ampliamento delle competenze del o dei CdR, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato,
  - b) l'istituzione aggiuntiva di una o più Posizioni Organizzative;
- Eventi del tutto straordinari per fronteggiare i quali è necessario incrementare in modo significativo il carico funzionale di uno o più CdR.
3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.
  4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.
  5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 67 del CCNL 21.02.2018.
  6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

#### Art. 29 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura -

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h)<sup>11</sup> del CCNL del 21 Maggio 2018, al titolare di posizione organizzativa formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Avvocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.
2. Il trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.
3. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti dall'art. 9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, quale quota degli onorari degli avvocati è disciplinata nel modo come appresso indicato:
  - a) Nel caso in cui la somma degli onorari sia  $\leq$  al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
  - b) Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia  $>$  del 50% della retribuzione di risultato spettante, ricorrendone i presupposti, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia  $\Rightarrow$  al 100% della retribuzione di risultato.

#### Art. 30 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- 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;
- 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.

2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato per competenza, salvo diversi e precedenti accordi già stabiliti in sede locale, è calcolata nel modo come appresso indicato:

- Se la somma della retribuzione di risultato ( **A** ) più l'incentivo ( **B** ) è  $\leq$  € 20.000, il trattamento complessivo è pari a :  $( \mathbf{A} + \mathbf{B} ) * 97\%$ ;
- Se la somma della retribuzione di risultato ( **A** ) più l'incentivo ( **B** ) è  $>$  € 20.000, il trattamento complessivo è pari a :  $( \mathbf{A} + \mathbf{B} ) * 95\%$
- Le parti concordano nella non applicazione della disposizione di cui sopra
- 

## Titolo XI

### Sicurezza e qualità del lavoro

Art. 31 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

1. Ciascun Ente, applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:

- a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;

c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.

8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 32 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi-

1. Ciascun ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIT, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018 e alle RSU.

2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.

3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

## TITOLO XII

Del Personale con Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione -

Art. 33 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 212, del comma 11 dell'art. 3<sup>13</sup>, del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, i dipendenti assunti con:

- a) Contratto di formazione lavoro;
- b) Contratto di somministrazione

concorre agli incentivi ed ai compensi del presente contratto alle condizioni disciplinate come appresso indicate:

2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente CDIT.

3. La disposizione di cui al precedente comma 2 trova applicazione solo ed esclusivamente se il rapporto di lavoro del personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 è > a sei mesi. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

#### Art. 34 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-

1. Ciascun ente può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.

2. Il predetto limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.

4. La disciplina di cui al presente art. non trova applicazione per i titolari di Posizione Organizzativa. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.

6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6 di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000

### Titolo XIII

#### Disciplina dell'orario di lavoro

#### Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, ciascun ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora l'ente istituisca il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario

antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.

4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due ( ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, anche se l'perogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
  - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:
  - a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
  - b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie<sup>14</sup>;
  - c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione oraria<sup>15</sup>.
7. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018.
9. Ai sensi del dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett. z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:
  - beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
  - assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
  - sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

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.

Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21 Maggio 2018 –

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. E' facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 23, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
4. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

Art. 37 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettemanali (o multiperiodali)

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro.
2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di Contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettemanale costituisce condizione necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di che trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;

- b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
3. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.
4. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovino effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.
6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

#### Art. 38 - Lavoro Straordinario -

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali.
2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Servizio cui funzionalmente è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.
4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nella misure previste dall'art.38 del CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15 %, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.

6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;
7. In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.
8. La prestazione di lavoro straordinario coincidente con la giornata di riposo settimanale comporta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
9. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.
10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalle risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.
11. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una Posizione Organizzativa.
12. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.
13. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.
14. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999, le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In

sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali.

15. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs. 66/2003

Art. 39 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità;
2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra i diversi CdR in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 18 del presente CDIT.
3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra i CdR di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di CdR.

Art. 40- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi<sup>16</sup> può essere istituita la Banca delle Ore<sup>17</sup>, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. o) del CCNL 21 Maggio 2018, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio<sup>18</sup>;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
7. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
8. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
9. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
10. Ai sensi della lett. o) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018, il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in sede locale.

Art. 41 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1<sup>19</sup> -

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del CdR interessato.
3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.
5. 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 del 21 Maggio 2018

Art. 42 - 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 -

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, ciascun ente compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo CdR.

2. All'interno delle fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

a. *esigenze di servizio:*

a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b. *esigenze del personale:*

b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

Art.43 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2<sup>o</sup> del CCNL 21 Maggio 2018

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili dei CdR interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 25 del CCNL del 21 Maggio 2018, è confermato. 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.

Art.44 - 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2<sup>o</sup> -del CCNL 21 Maggio 2018

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003<sup>22</sup>, è confermata in sei mesi.

2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 21 Maggio 2018, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.

3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

- c) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- d) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- e) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- f) fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
- g) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- h) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- i) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- j) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

4. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Art45 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000 -

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali secondo le disposizioni di cui all'art 14 del CCNL 1/4/1999.

2. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:

- a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
- b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
- c) per comprovate ragioni di natura eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.

3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.

4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti l'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multiperiodale di cui all'art. 43 del presente CDIT

**Titolo XIV**  
**Area delle Posizioni Organizzative**

Art.46 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-

1. L'ente provvede in applicazione ai sensi del comma 1 dell'art. 14 del precitato CCNL, alla definizione, dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le Posizioni Organizzative.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, fermo restando quanto previsto negli artt. 28 e seguenti del presente CDIT, tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. 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.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, possono essere incrementate da ciascun ente con oneri a proprio carico, di un importo non superiore al 30% della retribuzione di posizione calcolata sul valore riproporzionato.
5. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di Posizione, compete una Retribuzione di Risultato.
6. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.
7. In alternativa alle disposizioni di cui al precedente comma 6, la ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata, nei limiti delle risorse programmate a tal fine, nel modo come appresso indicato. Sia dato:
  - (A) = Somma dei pesi che l'Organo esecutivo dell'ente assegna agli obiettivi distinti per Settore/Area/ Centro di Responsabilità
  - (B) = Totale delle somma dei pesi che l'Organo esecutivo ha assegnato ai diversi Settori/Aree/ Centri di Responsabilità;
  - (C) = Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato;
  - (D) = Quota parte del Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato ( quota di C) da assegnare a ciascun Settore/Area/ Centro di Responsabilità ( Allegato C).

$$D = \frac{C}{A} * B$$

5. Gli eventuali Residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 6 e 7, verranno corrisposti a Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.

6. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.

7. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 18 del presente CDIT.

8. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

## Titolo XV Personale di Polizia Locale

Art. 47 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21 Maggio 2018, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una Indennità di Funzione fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nei limiti delle corrispondenti risorse stanziare nel fondo per le risorse decentrate. Qualora l'ente intende riconoscere l'indennità di cui trattasi si applica la disciplina di cui al presente articolo.

2. La misura effettiva dell'indennità di cui al presente articolo è determinata in relazione al grado rivestito, secondo quanto previsto dalle norme in materia di polizia locale e politiche regionali per la sicurezza, dalla categoria di appartenenza, secondo la disciplina come appresso indicata:

Distintivi di Grado			
Cat	Grado	Funzione	Attribuzione - δ -
C	Agente di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Agente scelto di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	0
	Assistente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	5
	Assistente scelto di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	10
	Assistente Capo di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento	20
D	Sottotenente di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	30
	Tenente Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	40
	Capitano di Polizia Locale	Addetto al Coordinamento e Controllo	50

### Caratteristiche Dimensionali - Istituzionali

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Attribuzione - δ -
Ente con popolazione	<= 1.000 b	5
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	10
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	20
Ente con popolazione	>15.000	30

### Caratteristiche Sociali - Ambientali

Caratteristiche Sociali – Ambientali	Attribuzione - δ -
Ente con alto tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	40
Ente con tasso medio di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	30
Ente con basso tasso di criminalità/microcriminalità in rapporto al dato regionale	15

### Determinazione della misura dell'indennità di funzione

3. La misura individuale dell'indennità è determinata, nei limiti delle risorse stanziare, dal controvalore monetario dei punteggi assegnati. Il controvalore monetario è esitato dall'applicazione della seguente modalità di calcolo:

$(\sum \text{delle risorse stanziare} / \sum \text{dei punteggi assegnati}) * \text{il punteggio conseguito da ciascun destinatario dell'indennità.}$

4. L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo ed esclusivamente in relazione all'esercizio delle mansioni collegate alla funzione di cui al comma precedente e in relazione al tempo dedicato. In caso di tempo frazionato con altre mansioni non afferenti al servizio di Polizia Locale, la misura della stessa è proporzionalmente rideterminata.

5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità connessa all'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 22 del presente CDIT

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 del 21.02.2018

## Titolo XV Disposizioni Finali

### Art. 48 telelavoro e Lavoro agile – principi generali

1. L'ente, nell'ambito degli obiettivi specificamente previsti dall'art. 14 della Legge n. 124/2015, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si impegna a ad adottare un *Piano Operativo* per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano ai dipendenti, a parità di salario e ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
2. Il Piano Operativo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato.
3. Il piano operativo di cui al precedente comma, dovrà contenere:
  - 3.1 la disciplina per l'esecuzione della prestazione lavorativa anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
  - 3.2 la disciplina di recesso che nel caso in cui le modalità di lavoro di cui trattasi siano a tempo indeterminato può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni e nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni. In presenza di un giustificato motivo il piano, per ciascuno dei contraenti, dovrà prevedere la possibilità di recedere prima della scadenza del termine nel caso di esercizio a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di esercizio a tempo indeterminato.
  - 3.3 la descrizione delle misure specifiche che l'ente intende adottare al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ente, attraverso una riorganizzazione del lavoro incentrata su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015;
  - 3.4 l'individuazione, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, delle apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari al fine di garantire ai propri dipendenti di effettuare, a parità di salario e senza alcuna forma di penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa;
  - 3.5 la definizione dei criteri di accesso al telelavoro, lavoro agile, attribuendo priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
  - 3.6 l'individuazione, ove necessario, tramite apposito atto di ricognizione interna, delle attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - 3.7 l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate; sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati;

3.8 le modalità e la disciplina per l'individuazione degli obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che consentano di misurare e valutare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti.

3.9 La disciplina e le modalità di controllo del rispetto dell'orario di lavoro

3.10 La definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata delle modalità di lavoro di cui trattasi con prevalenza della modalità di prestazione in sede nonché della possibilità di frazionabilità nella giornata ovvero l'utilizzo di tali modalità per la giornata intera fissando prevalentemente giorni fissi ;

3.11 L'individuazione della correlazione temporale modalità di lavoro in oggetto rispetto all'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione anche mediante fasce di reperibilità;

4. Le prestazioni lavorative di cui al presente art. sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

5. Il Piano, prima della sua adozione, è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL al fine di avviare un Confronto sul contenuto e la disciplina in esso prevista.

<sup>1</sup> Art. 4 Informazione

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

<sup>2</sup> Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare. 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. 3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2: a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro; b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance; c) l'individuazione dei profili professionali; d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa; e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità; f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001; g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7; h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

<sup>3</sup> k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile; l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2; o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000; 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, ai sensi dell'art. 25, comma 2; 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

<sup>4</sup> a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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; d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, 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 di cui all'art. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1; 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 prevista dall'art. 24, comma 1; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

<sup>5</sup> 499-5N3. Che valore hanno le risposte fornite dall'ARAN ai quesiti formulati dalle Amministrazioni?

Le risposte che la nostra Agenzia fornisce in relazione ai quesiti formulati dagli enti, devono essere ricondotte nell'ambito

della "attività di assistenza delle pubbliche amministrazioni per la uniforme applicazione dei contratti collettivi", espressamente prevista dall'art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001. Le stesse risposte, pertanto, assumono il contenuto di un orientamento di parte datoriale, e quindi non hanno carattere vincolante e non rivestono neanche la caratteristica della "interpretazione autentica" per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale. Gli enti, quindi, hanno piena disponibilità sulla valutazione delle singole questioni, e sulla indicazione delle soluzioni coerenti con le clausole contrattuali nel rispetto dei principi fondamentali di correttezza e buona fede.

<sup>6</sup> Art. 1 Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all' art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a. stato civile e servizio elettorale;
- b. igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c. attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f. trasporti;
- g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h. servizi del personale;
- i. servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
4. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere resi residenziale;
5. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;
6. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per

- 
- la conservazione delle bestie da macello;
7. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;
8. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
9. servizio cantieri, limitatamente alla custodia sorveglianza degli impianti, nonchè misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;
10. fornitura di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonchè con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;
11. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;
12. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
  - b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;
  - c. attività della centrale operativa;
  - d. vigilanza casa municipale;
  - e. assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;
13. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
14. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
15. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
16. servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;
17. servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;
18. servizi educativi e scolastici:

- sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;
- sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico. Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui opera anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto.

19. servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

20.

- rilascio certificati e visure dal registro ditte e imprese con diritto di urgenza per Partecipazione a gare di appalto;
- deposito bilanci e atti societari;
- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;
- registrazione brevetti.

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8, 9, e 12 lettera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

<sup>7</sup> gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla Contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla Contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto ((degli obiettivi di finanza pubblica)) e di analoghi strumenti del contenimento della spesa

<sup>8</sup> 4. In sede di Contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza <sup>9</sup> Art. 67 comma 5 lett. b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

<sup>10</sup> Art. 72 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di Contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, 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; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

97

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2

<sup>11</sup> 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: - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006; - 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; - 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.

1. <sup>12</sup>

**Art.2**

**Contratto di fornitura di lavoro temporaneo** I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La Contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

<sup>13</sup> **Contratto di formazione e lavoro**11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La Contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

<sup>14</sup> (es.: 10 turni antimeridiani e 4 turni pomeridiani: la maggiorazione oraria deve essere applicata in questo modo:  $4 \times 2 = 8$  turni, perché non si è rispettata, nel caso esaminato, l'alternanza effettiva nella misura superiore al 40%).

<sup>15</sup> **Al fine di una coerente applicazione dell'istituto contrattuale, si ritiene che una articolazione equilibrata e alternata debba essere svolta, nell'arco del mese, per almeno 10 giorni lavorati.**

<sup>16</sup> ARAN Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

- la Contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore;

- le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);

- qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

- le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;

<sup>17</sup> *Si tratta di un istituto realmente innovativo introdotto dal contratto collettivo che consente ai lavoratori e alle lavoratrici di poter gestire il proprio tempo di lavoro e il conseguente tempo di riposo, con ampi margini di flessibilità prima non presenti, sia pure entro un quadro certo di regole predefinite dallo stesso CCNL o dalla Contrattazione decentrata o dall'accordo diretto con l'ente e quindi con il dirigente responsabile.*

La banca delle ore viene costituita con la finalità di consentire ai lavoratori di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario sia per ottenere i relativi compensi sia per beneficiare di permessi compensativi.

Nella banca delle ore ogni lavoratore ha un proprio conto individuale.

Il lavoratore deve richiedere espressamente di avvalersi della banca delle ore e deve in particolare indicare la quantità delle ore che devono confluire nel proprio conto individuale, *entro il limite massimo annuo definito in sede decentrata.*

A tal fine si deve tener presente che:

- le ore di straordinario devono essere state debitamente autorizzate dal competente dirigente;
- la quantità massima delle ore che può far parte del conto individuale deve essere stabilita in sede di Contrattazione decentrata integrativa; *quindi non tutte le ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno possono essere automaticamente utilizzate;*
- la utilizzazione delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;
- le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate devono essere corrisposte al lavoratore il mese successivo alla relativa prestazione;
- le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate:

- sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; *escluse le maggiorazioni che sono già state corrisposte;*
- sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari; *i periodi di permesso possono essere uno o più di uno, in relazione all'interesse del lavoratore.*

Il comma 4 specifica che la fruizione dei permessi compensativi:

- deve essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio;
- con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

*Dalla citata clausola contrattuale si ricava il convincimento che la richiesta di fruizione dei permessi compensativi non è espressione di un diritto esercitabile in piena autonomia decisionale, ma tale richiesta deve essere formulata al dirigente competente per materia che dovrà valutare la compatibilità della richiesta stessa con le esigenze organizzative e di servizio che il medesimo dirigente è tenuto a salvaguardare.*

Può essere utile al riguardo tener conto di quanto previsto nel successivo comma 5 che impegna gli enti e le organizzazioni sindacali a realizzare incontri in sede locale per il monitoraggio sull'andamento della banca delle ore e per la individuazione di iniziative idonee ad assicurarne l'attuazione.

*In questa sede di Confronto potranno essere anche individuate le regole necessarie per evitare la concentrazione delle richieste nello stesso periodo temporale anche ipotizzando una preventiva programmazione circa l'uso delle ore accantonate.*

18 Qual è l'esatto impiego delle risorse conferite per il pagamento delle ore di lavoro straordinario nella banca delle ore e non utilizzate?

Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

- la Contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore;
- le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);
- qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
- le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;
- si tratta, in sostanza, di un recupero di disponibilità da parte dell'ente a fronte di un corrispondente periodo di non lavoro da parte del dipendente;
- ogni diverso comportamento si tradurrebbe in un ingiustificato incremento di oneri a carico del bilancio dell'ente.

19 Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

- 
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
  3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
  4. In sede di Contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13. 5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
  7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

#### 20 Art. 25 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. 2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, 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.

1. 21 Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 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 sei mesi. 3

22 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.