



**COMUNE DI SAN SPERATE**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**TRIENNIO 2019/2021**

**CCNL 2016/2018**

**INDICE:**

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
Art. 1 – Campo di applicazione.....	3
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
<b>TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>4</b>
Art. 3 – Informazione.....	4
Art. 4 – Confronto.....	4
Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	5
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	7
Art. 7 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.....	8
Art. 8 – Norme di garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali .....	8
<b>TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>10</b>
Art. 9 – Area delle posizioni organizzative .....	10
Art. 10 – Conferimento e revoca degli incarichi per posizioni organizzative.....	10
Art. 11 – Retribuzione di risultato .....	10
Art. 12 – Progressione economica all’interno della categoria .....	11
<b>TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>13</b>
Art. 13 – Orario di lavoro .....	13
Art. 14 – Reperibilità .....	13
Art. 15 – Orario multiperiodale .....	14
Art. 16 – Pausa .....	14
Art. 17 – Orario di lavoro flessibile .....	15
Art. 18 – Lavoro straordinario .....	15
Art. 19 – Criteri per l’utilizzo del Fondo lavoro straordinario .....	16
Art.- 20 – Banca delle ore .....	16
<b>TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>17</b>
Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	17
Art. 22 – Utilizzo dei proventi violazioni codice della strada .....	17
Art. 23 – Indennità di servizio esterno .....	18
Art. 24 – Indennità di funzione .....	19
<b>TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>20</b>
Art. 25 – Fondo per le risorse decentrate: elementi di utilizzo .....	20
Art. 26 – Performance organizzativa .....	21
Art. 27 – Performance individuale .....	21
Art. 28 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse .....	22
Art. 29 – Individuazione del valore delle quote di performance .....	23
Art. 30 – Differenziazione del premio individuale .....	24
Art. 31 – Indennità condizioni di lavoro .....	25
Art. 32 – Compensi derivanti da norme di legge .....	27
Art. 33 – Indennità pe specifiche responsabilità .....	27
Art. 34 – Integrazione della disciplina della trasferta .....	30
Art. 35 – Salute e sicurezza .....	30

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALE**

### **Art. 1**

#### **Campo di applicazione**

**1.** Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione del Comune di San Sperate.

### **Art. 2**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

**1.** Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Per la ripartizione economica dell'anno 2018 si applicano le modalità previste nel CDIA decentrato normativo 2016/2018 ancora vigente nell'Ente.

**2.** Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

**3.** Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

**4.** Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

**5.** Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, 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 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### **Art. 4 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali;

## **Art. 5**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente sono designati dall'organo competente dell'Ente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1) del CCNL 2016/2018 siglato il 21.05.2018, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai

fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;

x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;

y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

## **Art. 6**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale,

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 5, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### **Art. 7**

#### **Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 6, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

### **Art. 8**

#### **Norme di garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. In caso di sciopero, si applica la norma 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:



Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingente minimo
<b>Stato civile</b>	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento	<b>1</b>
<b>Elettorale</b>	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	<b>1</b>
<b>Finanziario</b>	Solo nel caso lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio stipendi, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese. (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni)	<b>1</b>

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**  
**Art. 9**  
**Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. .

3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

**Art. 10**  
**Conferimento e revoca degli incarichi per posizioni organizzative**

Si rimanda a specifico confronto tra le parti per l'individuazione dei criteri per il conferimento e revoca degli incarichi per posizioni organizzativa oltrechè per la graduazione dell'attribuzione della relativa indennità.

**Art. 11**  
**Retribuzione di risultato**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinate all'indennità di risultato, verrà stabilita in percentuale sul totale delle risorse a disposizione del Fondo per le P.O. ammontanti a **€ 48.125,00**.

2. La somma totale dell'importo tra la retribuzione di posizione e l'indennità di risultato, non può essere superiore all'importo di cui al comma 1.

## **Art. 12**

### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. All'interno di ciascuna categoria giuridica di accesso (A, B, B3, C, D e D3) 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, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.
2. In sede di Contratto Decentrato Integrativo, annualmente, una quota delle risorse decentrate di parte stabile viene destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica precedentemente acquisita pari a cinque anni. Al fine del computo del requisito minimo si considera quanto segue:
  - a) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno per il conteggio della maturazione dell'anzianità di servizio;
  - b) Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
4. I criteri e procedimenti per la selezione saranno disposti con regolamento all'uopo predisposto e approvato in sede di contrattazione integrativa annuale.

#### **Criteri e procedimento per la selezione**

1. Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite nell'ambito professionale di riferimento, secondo le seguenti percentuali:

- Incidenza della valutazione	70%
- Incidenza dell'esperienza maturata	30%

##### **a) Incidenza della valutazione**

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le PEO è rimasto inalterato, si calcola la

media dei punteggi ottenuti nella valutazione della performance individuale. Se il sistema di misurazione e valutazione è stato modificato o per la valutazione di personale proveniente da altro ente con sistema di valutazione diverso, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore a 80 punti, secondo la seguente tabella:

**PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE**

**70**

Punteggio medio della valutazione	Punti attribuiti
Valutazione tra 80 e 84,99	20
Valutazione tra 85 e 90,99	30
Valutazione tra 91 e 93,99	40
Valutazione tra 94 e 95,99	50
Valutazione tra 96 e 98,99	60
Valutazione tra 99 e 100,00	70

**b) Incidenza dell'esperienza maturata**

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita

**PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE**

**30**

Punteggio per esperienza maturata	Punti attribuiti
Per ogni anno	1,2
Per ogni mese	0,10

2. A parità di punteggio tra i vari dipendenti, si darà priorità a colui con maggiore anzianità anagrafica.
3. Il Responsabile del Servizio Personale, dopo la sottoscrizione del CCDI che stanziava le risorse destinate alle PEO procede a dare adeguata informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, con avvisi interni che assicurano adeguata diffusione
4. Per ciascun dipendente deve essere compilata una scheda comprendente tutti i criteri di cui al punto 1 lett. a), b) e c) e il relativo punteggio. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio e in caso di apposizione di riserva, allo stesso sono assegnati 15 giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Servizio Personale decide in via definitiva.
5. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

**TITOLO IV**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 13**  
**Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni. Si rimanda a confronto tra le parti per l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

**Art. 14**  
**Reperibilità**

1. Il servizio di pronta reperibilità individuato dall'Ente è remunerato con la somma di **€ 12,00** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. La disciplina del comma 5 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.

### **Art. 15** **Orario multiperiodale**

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

### **Art. 16** **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo successivo (orario di lavoro flessibile).

2. La durata della pausa sarà al massimo di n. 2 ore.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, è prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

**Art. 17**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 17.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 18**  
**Lavoro straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano le ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 19.

3. Viene confermato lo stanziamento del Fondo art. 14 CCNL 1.4.1999 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nell'anno precedente. Eventuali risparmi realizzatisi sul fondo per il finanziamento del lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguire il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 dell'anno successivo.

4. le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate 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, finanziate con fondi dell'Ente, se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

5. per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs 66/2003 e successive modificazioni.

### **Art. 19**

#### **Criteri per l'utilizzo del Fondo lavoro straordinario**

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno accantonate risorse finalizzate a remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività infrasettimanali ed in reperibilità.

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra le Unità Organizzative in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati previsti nella Dotazione Organica.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra le Unità di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Titolari di P.O.

### **Art. 20**

#### **Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore del Comune di San Sperate con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 120 ore annue che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 16 del presente CCDI.



**TITOLO V**  
**SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 21**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 5 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

**Art. 22**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada**

1. Si rimanda a specifico accordo tra le parti, per la destinazione della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. C) e 5, del D.Lgs. 285/92, per le finalità di cui all'art. 56- quater lett. a, b e c del C.C.N. del 21/05/2018.

**Art. 23**  
**Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per almeno il 70% dell'orario lavorativo giornaliero, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,50.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - b) è cumulabile con le indennità 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 collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

**Art. 24**  
**Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1. è determinato per anno e corrisposto per 12 mensilità. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale.

L'indennità è stabilita secondi i seguenti criteri e misure:

a - agente	€ 150,00;
b – sottoufficiali	€ 204,00;
c – ufficiali direttivi	€ 300,00;
d – ufficiali dirigenti	€ 408,00.

All'interno di ogni fascia l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionale, sociali e ambientali degli Enti, previa valutazione annuale del comandante della polizia locale.

L'indennità non è erogabile quando il dipendente:

a – non abbia svolto almeno 180 gg. Di lavoro effettivo nell'arco dell'anno solare (non si considerano assenze i giorni di ferie, permessi sindacali, L. 104.....)

b – quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

## TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 25

#### Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale (*80% di parte variabile*);
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
- 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 16 - 18;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

## **Art. 26**

### **Performance organizzativa**

1. Il Responsabili di area, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, valuterà la performance organizzativa della propria Area dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 30% (arrotondato al decimale superiore) per premiare tutto il personale impegnato nei servizi dell'Area.
3. In caso di parità di valutazione sarà il Responsabile dell'Area con atto motivato a redare un'ulteriore graduatoria di merito con la quale individuare il beneficiario.
4. *Eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance individuale dell'anno in corso.*

## **Art. 27**

### **Performance individuale**

Destinatari degli incentivi di performance individuale.

1. L'incentivo di performance è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato;
2. Ai dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stato in servizio nell'anno di riferimento per un periodo superiore ai sei mesi;
3. È escluso il personale a tempo determinato e indeterminato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori;
4. Per i dipendenti a tempo determinato i mesi di servizio vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione di servizio;

## **Art. 28**

### **Criteri generali per la ripartizione delle risorse**

1. Le parti concordano che il Fondo di cui all'art. 67 commi 2 e 3 del CCNL in misura significativa sia destinato ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. L'erogazione degli incentivi può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni Responsabile di settore procede secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, a valutare il proprio personale.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, come meglio definito al successivo art. 26
4. Il compenso medesimo verrà altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a venti giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- congedo di maternità;
- permesso per donazione sangue;
- infortunio sul lavoro;
- patologie tumorali.

**Art. 29**  
**Individuazione del valore delle quote di performance**

L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite ai Responsabili di Area in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria
- b) parametrizzazione stipendiale per categoria di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

- Categoria	A	–	1,00
- categoria	B	–	1,06;
- Categoria	B3	–	1,12;
- Categoria	C	–	1,19;
- Categoria	D	–	1,30;
- Categoria	D3	–	1,49.

“Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria vengono individuati “Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare – base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore-base della categoria A. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.05.2018 e cambieranno col cambiare dei contratti.”

- c) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici così ottenuti;
- d) divisione dell'ammontare dell'importo da destinare alla corresponsione dei compensi per il totale complessivo dei punti parametrici in modo da ottenere il valore monetario del punto di performance;
- e) moltiplicazione del valore del punto di performance per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato all'area, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singola Area presente nell'Ente;
- f) nella sola fase di prima ripartizione, in sede di quantificazione del budget di area, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
  - 1) personale con rapporto di lavoro part-time: riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
  - 2) periodo di assegnazione alla struttura: equiparata al valore di 12 mesi annui la presenza in servizio di ogni dipendente, si detrarrà proporzionalmente da tale

presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura o la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento.

Successivamente alla determinazione del budget secondo la modalità di cui ai precedenti punti, si procede:

- ad accantonare il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018, da attribuire al personale di cui al successivo art. 27;
- alla rideterminazione del budget dell'area, sottraendo la quota del premio individuale, e al ricalcolo del valore del punto di performance per ogni area (budget netto dell'Area diviso il totale dei punti parametrici del personale assegnato all'area stessa);
- moltiplicazione del punto di performance dell'area per il punto parametrico di categoria, ottenendo così il premio potenziale di ciascuna categoria;
- l'accesso al premio, in base all'esito della valutazione, viene così determinato:
  - fino a punti 59,99 nessun premio;
  - da 60 a 69,99 meno 30% del budget individuale;
  - da 70 a 79,99 meno 20% del budget individuale;
  - da 80 a 89,99 meno 10% del budget individuale;
  - da 90 a 100 intero premio individuale.

Le economie ottenute dalle minori erogazione dei premi potenziali andranno a implementare la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL del 21.05.2018

### **Art. 30**

#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Il Responsabile di Area, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero massimo del 30% del personale dell'area, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si



aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. a parità di valutazione il premio individuale verrà attribuito al dipendente con più anzianità di servizio.

4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando gli stessi criteri di cui al comma 2.

### **Art. 31**

#### **Indennità condizioni di lavoro**

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposti a rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1;

2. si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli (l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni);

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, (la condizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni);

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:

- fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
- garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
- polizia mortuaria.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc....)

che non può assolutamente coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansione/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. si individuano i fattori di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali, quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.....;
- mezzi: meccanici, elettrici, a motore, eccezionalmente complessi ed a conduzione altamente rischiosa;
- attrezzature e strumenti atte a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansione/profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. Si individuano i fattori implicanti il maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte 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 comportano maneggio di valori di cassa. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusa competenza dei Responsabili di Area.

5. L'Indennità di cui al presente articolo è stabilita:

- a – personale esposto a disagio € 1,00 al giorno;
- b – personale esposto a rischio € 2,00 al giorno;
- c – personale con funzioni di agente contabile:

- media annuale di valori di cassa maneggiati inferiori a € 6.000,00: € 1,00 al giorno;
- media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 6.000,00 ed 12.000,00 - € 3,00 al giorno;
- media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 12.000,00 - € 4,00 al giorno.

### **Art. 32**

#### **Compensi derivanti da norme di legge**

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

*3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 17 e 18 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato, con i parametri di assorbimento come di seguito specificati:*

- *da € 0 a € 2.000,00 – nessun assorbimento;*
- *da € 2.000,01 a € 4.000,00 – assorbimento del 30% della quota di produttività;*
- *da € 4.000,01 a € 6.000,00 – assorbimento del 50% della quota di produttività*
- *oltre € 6.000,01 – assorbimento del 100% della quota di produttività.*

### **Art. 33**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità, erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente funzionario P.O., con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D non titolari di Posizione Organizzativa;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei Responsabili incaricati di P.O. provvede al riparto delle somme tra i vari settori sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il funzionario di P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

**a) Responsabilità di struttura intermedia, servizio o ufficio, formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

- a.1- autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2- responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3- responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

**b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

- b.1- responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3- responsabilità di realizzazione piani di attività.

**c) Responsabilità professionale che comprende:**

- c.1- responsabilità di processo;
- c.2- responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3- responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile.

L'importo dell'indennità è determinato dal competente funzionario P.O. applicando i criteri di cui alla seguente Tabella, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento delle specifiche responsabilità.

<b>a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	Max. punti 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità di istruttoria	Punti da 1 a 5
<b>b) RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	Max. punti 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	Max. punti 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

#### **MISURA DELL'INDENNITA':**

Da 41 A 45 punti	€	500,00;
DA 36 A 40 PUNTI	€	300,00;
DA 20 A 35 PUNTI	€	200,00;

Le indennità di cui al presente articolo, devono essere legate all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni a cui sono correlate.

Possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Devono essere proporzionate ai mesi/giorni di effettivo servizio prestato.

2. Un'indennità di € **150,00** annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

#### **Art. 34**

#### **Integrazione della disciplina della trasferta**

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

#### **Art. 35**

#### **Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;

**Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI, si rimanda al CCNL**