CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI BUCCINASCO
PER IL TRIENNIO 2019-2021

Il giorno 27 **SETTEMBRE 2019**, alle ore 10:00, presso la sede comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- dott. CARLINO Diego, in qualità di Presidente .....;
- dott.ssa MALDARELLA Fabiola, in qualità di componente .....;
- dott. DE MAIO Fabio, in qualità di componente .....;

e la seguente RSU:

- dott. CAVAGNARI Yuri .....;
- dott. FERRERI Marcello .....;
- sig. MOSCHELLA Francesco .....;
- sig.ra BASSI Mirna .....;
- sig.ra SCARDINO Francesca .....;
- sig.ra ALLUVI Silvia .....;
- sig.ra DI GIROLAMO Maria Pia.....

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL.....
- CISL FP.....
- UIL FPL.....
- CSA Regioni e Autonomie Locali.....

PREMESSO CHE con deliberazione di G.C. n. 70 del 3/4/2019 venivano fornite alla delegazione trattante di parte datoriale le seguenti linee di indirizzo per la contrattazione collettiva integrativa relativa al triennio normativo 2019-2021 e per la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019:

a) individuazione e applicazione di sistemi di perequazione fra le somme percepite dal personale dipendente a seguito dell'applicazione di disposizioni di legge e regolamentari che prevedono specifici trattamenti economici (quali incentivi per funzioni tecniche, compensi connessi a progetti di recupero dell'evasione dei tributi locali, compensi ISTAT ecc) nonché le somme derivanti da progressioni economiche orizzontali e i compensi corrisposti a titolo di produttività individuale/retribuzione di risultato;
b) remunerazione del disagio per l'apertura degli sportelli al pubblico nella giornata del sabato mediante esclusivo utilizzo delle risorse di cui all'art. 67, comma 5, lett. b), nell'ambito della realizzazione del progetto strategico "ampliamento degli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali";
c) ricerca di soluzioni condivise con la parte sindacale per la riduzione stabile del ricorso al lavoro straordinario e del relativo fondo;
d) individuazione dei criteri generali per il riconoscimento delle indennità previste dal CCNL 21/5/2018, tali da non comportare un aumento delle somme stanziate nell'ultimo CCDI 2018 per le indennità accessorie;
e) individuare, nel rispetto delle norme contrattuali, le modalità e gli strumenti più idonei per favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché un aumento della qualità del lavoro;
f) per la sezione speciale relativa alla Polizia Locale, la contrattazione integrativa, ai fini della determinazione delle indennità previste nel CCNL 21/5/2018 per tale specifico settore, dovrà tenere conto del potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale che l'Amministrazione intende attuare nel corso del 2019 (istituzione del 3° turno serale sino alle ore 22, servizi domenicali e festivi) nonché delle somme stanziate per il predetto personale a titolo di previdenza complementare;

RILEVATO CHE con:

- con determinazione n. 364 del 23/4/2019 veniva costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;
- con verbale n. 13 del 18/4/2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la regolare costituzione del summenzionato fondo, attestandone la compatibilità con i vincoli di bilancio, di legge e della contrattazione nazionale;

PRESO ATTO CHE:

- in data 11 settembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo2019-2021;
- con verbale n. 21 del 23/9/2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi del predetto contratto decentrato integrativo;
- con deliberazione di G.C. n. 200 del 25/09/2019 è stata autorizzata la sottoscrizione

definita del presente CCDI;

Tutto ciò premesso,

le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Buccinasco relativo al triennio 2019-2021.

FP CGIL

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 5
ART. 1 – PREMESSA 5
ART. 2 – OGGETTO E OBIETTIVI 5
ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE 5
ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE 5
ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI 6
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI 7
ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI 7
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO 7
ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI 7
TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO 9
ART. 9 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO 9
ART. 10 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO 9
TITOLO IV - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI 11
ART. 11 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO 11
TITOLO V - ORARI DI LAVORO 13
ART. 12– FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO 13
ART. 13– DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO 13
ART. 14– ORARIO MULTIPERIODALE 14
ART. 15– LAVORO STRAORDINARIO 14
ART. 16– BANCA DELLE ORE 14
ART. 17– CONTIGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE 15
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI 17
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI 17
ART. 18– COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 17
ART. 19– CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 17
ART. 20– CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE 18
ART. 21– CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI COMPENSI PER IL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI STRATEGICI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 5 LETT. B) CCNL 21/5/2018 20
ART. 22– CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE 21
CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE 22
ART. 23– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO 22
ART. 24– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1) 22
ART. 25– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 2) 23
ART. 26–REPERIBILITA' 23
ART. 27–TURNO 23
CAPO III – SEZIONE SPECIALE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE 25
ART. 28– DEFINIZIONE DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 25
ART. 29– CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO 25
ART. 30– CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO 26
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE 27
ART. 31 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA 27
ART. 32– INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO 27
ART. 33– INDENNITA' DI FUNZIONE 28
TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI 29
ART. 34– DISPOSIZIONI FINALI 29

FPCGIL

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

1. In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto dall'A.RA.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2016-2018.
   Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 – OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge[1].
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Buccinasco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

---

[1] *articolo 7, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*
articolo 40, comma 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

FP CGIL

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono entro il 31 ottobre di ciascun anno per verificare l'applicazione delle norme contenute nel presente contratto. Entro il 30 novembre ciascuna delle parti può proporre modifiche o integrazioni, da esaminare in apposita trattativa che dovrà essere attivata entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta e dovrà concludersi entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Tali modifiche o integrazioni hanno effetto dal 1° gennaio del predetto anno.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

FPCGIL

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle disposizioni delle responsabilità dell'Amministrazione e dei Sindacati, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali
   a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
      - informazione;
      - confronto;
      - organismi paritetici di partecipazione (previsto per gli enti con più di trecento dipendenti).
   b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 21/5/2018.

ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed 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 e compiono 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.

ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017.
2. I componenti della RSU possono avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrici, stampanti, ecc..) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale senza preventiva autorizzazione da parte dei propri diretti Responsabili; alle RSU e alle OO.SS. rappresentative del comparto Funzioni Locali è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione: a tale scopo

FPCGIL

l'Amministrazione attiva una casella di posta elettronica ed una bacheca elettronica per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale.

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei Lavoratori.

FP CGIL

TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/5/2018[2], sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
   - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno, n. 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
   - coinvolgimento del RLS e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
   - coinvolgimento e formazione del RLS ed impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il RLS in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità condizioni di lavoro in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
   - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
   - l'Amministrazione provvede, con oneri interamente a proprio carico, ad organizzare, di concerto con il RLS, le attività di formazione ed aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro. Le stesse dovranno svolgersi, ove possibile, durante l'orario ordinario di lavoro.

ART. 10 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL 21/5/2018[3], sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
   a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. L'Amministrazione garantisce al personale dipendente che ne fa richiesta l'iscrizione gratuita agli

[2] *La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

[3] *La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi..*

FPCGIL

eventuali corsi di informatica di base dalla stessa organizzati, fuori dall'orario di servizio;

b) mediante l'acquisto da parte dell'Amministrazione, compatibilmente con le risorse di bilancio, di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro. L'acquisto dovrà essere effettuato entro il termine di 60 giorni dalla richiesta del Responsabile del Settore interessato all'utilizzo di tali strumenti.

FP CGIL

TITOLO IV - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 11 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2 della legge 146/90 e s.m.i. e dell'Accordo Collettivo Nazionale 19/9/2002, come integrato dal CCNQ del 8/3/2016, si individuano le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero o di assemblea e le procedure da seguire e le modalità per l'erogazione delle prestazioni come di seguito specificate.
2. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al prospetto di seguito riportato, sono tenute a darne comunicazione all'ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e le categorie di lavoratori interessati, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro.
3. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.
4. Le disposizioni in tema di preavviso e di indizione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
6. In ogni caso, riguardo alle modalità di effettuazione degli scioperi, saranno rispettate le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni- Autonomie locali del 19/9/2002.
7. I servizi essenziali, le relative prestazioni minime garantite e il contingente sono così determinati:

Servizio	*Prestazione minime garantite*	*Personale da mantenere in servizio*
STATO CIVILE	Ricevimento delle denunce delle nascite e delle morti e rilascio dei permessi di seppellimento salme.	n. 1 ufficiale di stato civile
ELETTORALE	Tutte le 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	la totalità del personale in servizio presso l'Ufficio Elettorale istituito, ove vengano proclamati scioperi in

FP CGIL

	agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura).	tale periodo l'esonero riguarda
STIPENDI	Per l'intera giornata lavorativa e nei giorni necessari a garantire il servizio limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.	n. 1 unità
POLIZIA LOCALE	Le prestazioni minime garantite dal servizio di Polizia Locale riguardano: ✓ attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; ✓ attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; ✓ attività di pronto intervento; ✓ attività della centrale operativa; ✓ vigilanza della casa municipale; ✓ attività di assistenza stradale per lo sgombero neve.	Per ciascun turno: - n. 1 addetto alla centrale operativa; - n. 2 agenti di polizia locale.

8. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.

FP CGIL

TITOLO V - ORARI DI LAVORO

ART. 12– FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO[4]

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il Responsabile di Settore;
   - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
   - sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti assegnati ad uffici il cui orario di servizio è organizzato su turni;
   - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. 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 (ad esempio entrata in servizio anticipata o posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria di inizio del servizio), compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018.

ART. 13– DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO[5]

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
   - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
   - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

---

[4] *L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di fornire 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.*

[5] *L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le 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'articolo 22, comma 2.*

FPCGIL

ART. 14– ORARIO MULTIPERIODALE[6]

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a n. 16 settimane.

ART. 15– LAVORO STRAORDINARIO[7]

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni Settore di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e del personale assegnato. Il rispetto delle quote di Settore costituisce uno degli elementi di valutazione dei Responsabili di Settore. Detta assegnazione sarà comunicata ai soggetti sindacali.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
3. Le risorse destinate al lavoro straordinario sono confermate per l'anno 2019 e per gli anni successivi nella misura prevista per l'anno 2018, con fissazione del limite massimo individuale a 180 ore (data dalla somma delle pagate e quelle accantonate nella "Banca delle Ore"). Non sono consentite autorizzazioni al superamento dei limiti individuali.
4. Le parti, con cadenza quadrimestrale, esaminano le motivazioni che hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e prevedono azioni di riduzione stabile e progressiva dello stesso.
5. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo (articolo 67, comma 3, lettera e del CCNL 21/5/2018).
6. Le parti convengono di ridurre stabilmente il fondo lavoro straordinario dell'importo di € 10.000,00 che confluirà nella parte stabile del fondo delle risorse decentrate e sarà utilizzato per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali.

ART. 16– BANCA DELLE ORE[8]

[6] *L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.*

[7] *L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14/9/2000.*

[8] *L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14/9/2000.*

FPCGIL

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 10 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
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.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei dipendenti, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le parti fissano, con cadenza annuale, un incontro finalizzato al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

ART. 17– CONTIGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE[9]

1. Fermo restando la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

[9] *L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.*

FPCGIL

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015 i dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8 dell'art. 53 CCNL 21/5/2018..

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 18– COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE[10]

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 67, comma 4, del CCNL del 21/5/2018 le parti stabiliscono di integrare, per ogni annualità del presente contratto, la componente variabile del fondo risorse decentrate, e in particolare la quota destinata ai premi correlati alla performance di cui al seguente art. 19, comma 1, lett. a) del presente contratto, nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997, previa verifica in sede di costituzione del fondo della sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa spesa.

ART. 19– CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE[11]

1. Il fondo risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
   a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (INDIVIDUALE e ORGANIZZATIVA) corrisposti in base ai seguenti criteri, disciplinati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati;
   b) COMPENSI PER IL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI STRATEGICI DI CUI ALL'ART. 67 COMMA 5, LETT. B), individuati dall'Amministrazione nel piano delle

[10] *L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

[11] *L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

FPCGIL

performance/piano esecutivo di gestione;

c) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità), cui sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia e complessità dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento del personale destinatario, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità. Le risorse decentrate finanziano pertanto le indennità previste al CAPO II del presente TITOLO;

d) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO), assegnate nel rispetto dei seguenti criteri: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione;

e) INDENNITÀ DI COMPARTO, al cui finanziamento sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelli indicati alle precedenti lettere d) ed e), verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge. In ogni caso, tutte le risorse che non trovano destinazione con riferimento alle voci di cui alle lettere b), c), d) ed e) del comma 1, saranno destinate ai premi di cui alla lett. a) del medesimo comma 1.

ART. 20– CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE[12]

1. La quota di risorse del fondo destinata al finanziamento dei "*premi correlati alla performance*" è distribuita, sulla base di quanto previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla base dei seguenti elementi:
   a) la valutazione della prestazione individuale (PERFORMANCE INDIVIDUALE), vale a dire di specifici comportamenti professionali/organizzativi;
   b) la valutazione dei risultati conseguiti dal Settore di appartenenza (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA), collegati agli obiettivi contenuti nel piano delle performance/piano esecutivo di gestione;
   c) la valutazione complessiva dell'Ente (PERFORMANCE DELL'ENTE) in relazione a parametri anche di tipo finanziario.
2. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse, attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di

[12] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera B)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.*

risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;

d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

3. La valutazione afferente alla performance INDIVIDUALE viene effettuata secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base all'apporto e al contributo prestato dal singolo dipendente nel raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

4. La valutazione individuale viene resa dal Responsabile di Settore cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente in corso d'anno è assegnato a Settori diversi, la valutazione sarà resa da ciascun Responsabile di Settore in dodicesimi, purché vi sia una permanenza del dipendente nel settore di almeno tre mesi di calendario.

5. La succitata valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo. Sarà soggetto a valutazione e parteciperà alla produttività il personale a tempo indeterminato e determinato (incluso il personale in comando presso l'Ente) che abbia prestato effettivo servizio per almeno 90 giorni lavorativi nell'arco dell'anno oggetto di valutazione.

6. Fermo quanto sopra, la valutazione conseguita dal dipendente viene parametrata:
   - al periodo di servizio ed alle assenze effettuate a qualsiasi titolo (ad eccezione del congedo ordinario, delle ore di recupero accantonate nella Banca delle Ore, del congedo per maternità obbligatoria, dei riposi compensativi, degli infortuni sul lavoro e della malattia per i soli casi di cui agli articoli 37 e 38 del CCNL 21/5/2018) dallo stesso dipendente durante l'anno cui la valutazione si riferisce, con applicazione di una franchigia di 24 giorni lavorativi all'anno da proporzionare in base al servizio effettivamente prestato;
   - all'orario settimanale di servizio.

   Chi ottiene un punteggio inferiore al 60% non percepisce alcuna produttività.
   Qualora il Responsabile di settore intenda attribuire al dipendente una valutazione negativa è tenuto ad informarlo prima, suggerendo i correttivi da adottare.

7. La valutazione dei risultati conseguiti dal Settore (performance ORGANIZZATIVA) è espressa in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance per ciascun Settore, attraverso un coefficiente che verrà applicato alle valutazioni individuali dei dipendenti appartenenti al Settore medesimo.

8. La valutazione complessiva dell'Ente (performance DELL'ENTE) è basata su una serie di parametri finanziari e organizzativi, che vengono definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance. L'esito negativo di tale valutazione comporta l'impossibilità di erogazione delle risorse stanziate ai sensi del precedente art. 18, comma 2 del presente CCI.

9. Al fine di garantire sistemi di perequazione nella distribuzione degli incentivi al personale dipendente si applicano le seguenti decurtazioni:
   a) il premio annuale spettante per la performance (sia INDIVIDUALE che ORGANIZZATIVA) è ridotto del costo dell'eventuale progressione economica

FP CGIL

orizzontale conseguita nell'anno;

b) il premio annuale spettante per la performance (sia INDIVIDUALE che ORGANIZZATIVA) è, altresì, ridotto in ragione dei compensi percepiti nell'anno a titolo di:
   - incentivi per funzioni tecniche;
   - compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
   - compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
   - ogni altro compenso derivante da specifiche disposizioni di legge per attività rientranti nei propri compiti istituzionali.

10. La perequazione per i compensi di cui al comma 9, lett. b) del presente articolo si ottiene attribuendo ad ogni dipendente un coefficiente pari a 1 e riducendo lo stesso di 0,1 per ogni quota di compensi incentivanti, percepiti ai sensi del predetto comma 9, lett. b), pari al 30% della quota media di produttività di cui al presente articolo (totale premi correlati alla performance/numero dipendenti aventi diritto).
11. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al personale che consegue una valutazione pari o superiore a 95/100 è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Pertanto al parametro per la distribuzione della performance individuale verranno aggiunti i seguenti coefficienti:
   - punteggio inferiore a 95/100 = coefficiente pari a 1
   - punteggio pari o superiore a 95/100 = coefficiente pari a 1,30.
12. Entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della scheda individuale di valutazione il lavoratore può proporre al Responsabile di Settore le proprie osservazioni in forma scritta.
    Entro 3 giorni lavorativi il responsabile di settore formula per iscritto le proprie contro-deduzioni, confermando o modificando la valutazione già espressa.
    Qualora il lavoratore non sia soddisfatto, entro 2 giorni lavorativi dal ricevimento delle contro-deduzioni del Responsabile di Settore, può chiedere in forma scritta, in ultima istanza, il riesame della propria valutazione al Nucleo di Valutazione, il quale deciderà in via definitiva ed insindacabile entro 3 giorni, previo contradditorio con le parti. In tale occasione il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

ART. 21– CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI COMPENSI PER IL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI STRATEGICI DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 5 LETT. B) CCNL 21/5/2018[13]

1. Le risorse destinate annualmente ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21/5/2018 vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di

[13] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera B)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.*

quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

ART. 22– CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE[14]

1. I criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali per gli anni 2019 e 2020 sono definiti nell'accordo sottoscritto tra le parti in data 13/2/2019.
2. Per le progressioni con effetto dall'1/1/2021 e successive le parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo accordo entro il 31/12/2020.

[14] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera C)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.*

FP CGIL

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 23– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO[15]

1. È corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio valori.
2. Le attività di cui al comma 1, lettera a) del presente articolo sono identificabili con modalità della prestazione resa in modo differente da quelle di altri lavoratori (sia in termini di spazio che di tempo), tali però da non caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale. Le fattispecie e l'indennità spettante sono così stabilite:

	Fattispecie	Misura dell'indennità
A	Disagio correlato al trasporto valori e al servizio di commesso autista	€ 3,50 al giorno (max 2 dipendenti)
B	Disagio correlato all'espletamento della mansione di operaio	€ 3,50 al giorno (max 1 dipendente)
C	Coordinamento asili nido comunali	€ 1,50 al giorno (max 1 dipendente)
D	Disagio correlato alla disponibilità delle ausiliarie addette al nido	€ 3,50 al giorno (max 2 dipendenti)

3. Le indennità di cui sopra sono corrisposte mensilmente a consuntivo in base al numero delle giornate in cui si svolge il servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (part time).
4. L'indennità di cui alle lettere C) e D) cessa di essere erogata con decorrenza 1 luglio 2019.
5. Gli aventi diritto alle indennità di cui sopra sono individuati dai Responsabili di Settore competenti.

ART. 24– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)[16]

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale appartenente alla categoria D o C cui sia stata formalmente attribuita la responsabilità di un Servizio, così definito dall'organigramma dell'Ente, è graduata come segue:

---

[15] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera D)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.*

[16] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera F)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1*

	Responsabilità di Servizio	importo annuo lordo spettante
1.	Responsabilità di Servizio formalmente assegnata	€ 2.200,00
2.	Incarico per la sostituzione del Responsabile di Settore in caso di assenza	€ 300,00
	TOTALE	**€ 2.500,00**

2. L'indennità di cui al precedente punto 1 è annua ed è corrisposta mensilmente; la stessa è rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico e alla durata dell'orario di lavoro (*part time*).

ART. 25– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 2)

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies,* comma 2, del CCNL 21/5/2018, spetta al personale che abbia un atto formale di nomina in qualità di:
   - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
   - Ufficiale Elettorale;
   - Funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai Messi notificatori;
2. L'indennità è pari a € 300,00 annui lordi ed è rapportata in base all'orario di lavoro (*part time*). Il suo pagamento avviene su base mensile.
3. La predetta indennità è assorbita nel caso in cui il dipendente percepisce l'indennità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018

ART. 26–REPERIBILITA'[17]

1. L'indennità di reperibilità, che viene corrisposta al personale dell'area tecnica, rimane confermata negli importi già attribuiti in base all'articolo 24, comma 1, del CCNL 21/5/2018.
2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 3 continuativi. L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

ART. 27–TURNO[18]

[17] *L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'articolo 7, comma 4,* ***lettera K e I****, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della somma di € 10,33 fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.*

[18] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera L****, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 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.*

FPCGIL

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL 21/5/2018. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, comma 2, D.Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel CCNL, si rinvia.
2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
   - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
   - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

FP CGIL

CAPO III – SEZIONE SPECIALE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 28– DEFINIZIONE DELLE RISORSE DA DESTINARE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO[19]

1. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa per l'anno 2019 non potrà essere superiore al budget allo stesso titolo destinato nell'anno 2016, comprensivo della quota per la maggiorazione della posizione attribuita al Segretario Generale.
2. Quanto previsto al comma 1 ha effetto anche per gli anni 2020 e 2021, fatte salve le rispettive facoltà delle parti loro attribuite dalle leggi e dai CCNL di comparto.

ART. 29– CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO[20]

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale.
2. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa siano valutati positivamente in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, fermi restando i seguenti criteri:
   - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, superiori al rimprovero scritto, quale condizione per l'erogazione della retribuzione di risultato;
   - il conseguimento di una valutazione minima non inferiore al 60%, quale condizione per l'erogazione della retribuzione di risultato;
   - la previsione di una valutazione che sia basata, in egual misura, sia sui comportamenti organizzativi sia sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
   - presenza minima in servizio di almeno 90 giorni nell'anno di riferimento, rapportata alla durata dell'incarico.
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 4, CCNL 21/5/2018 e nell'ambito delle risorse di cui al precedente articolo 28, la Giunta comunale stabilisce l'ammontare del fondo destinato alla retribuzione di risultato dei responsabili di posizione organizzativa in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente.
4. La retribuzione individuale massima di risultato è determinata dividendo il fondo di cui al precedente comma 3 fra i responsabili di posizione organizzativa in misura direttamente proporzionale alla retribuzione di posizione a ciascuno attribuita.
5. La retribuzione di risultato spettante a ciascun responsabile di P.O. è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita secondo i parametri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

---

[19] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera V)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.*

[20] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera V)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.*

FP CGIL

6. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 15, comma 6, del CCNL del 21/5/2018, alla posizione organizzativa incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. A questa ulteriore quota si applica quanto previsto dal precedente comma 5.

ART. 30– CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO[21]

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titoli di posizione organizzativa e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
   a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
   b) i compensi professionali degli avvocati ai sensi dell'articolo 9 della legge 114/2014;
   c) i compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9/5/2006;
   d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del d.lgs. 446/1997 nonché gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, legge 145/2018;
   e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lettera b) del d.l. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
3. La perequazione per i compensi di cui al comma 2 del presente articolo si ottiene attribuendo ad ogni dipendente un coefficiente pari a 1 e riducendo lo stesso di 0,1 per ogni quota dei medesimi compensi percepiti pari al 30% della quota media dell'indennità di risultato massima di cui al comma 4 dell'articolo 29 del presente contratto. In ogni caso, il coefficiente finale non potrà essere inferiore a 0,1.

[21] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera J)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di posizione organizzativa.*

FPCGIL

CAPO IV – SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

ART. 31 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato per i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

ART. 32– INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO[22]

1. L'indennità di cui all'articolo 56-quinquies del CCNL del 21/5/2018 compete al personale della Polizia Locale che, **in via continuativa e non saltuaria od occasionale**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza in strada.
2. Il comandante individua con specifico provvedimento le attività e funzioni che comportano lo svolgimento del servizio esterno in via continuativa.
3. Per lo svolgimento delle attività e funzioni sopra indicate è riconosciuta un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00, se effettuate nei turni diurni, e ad un importo giornaliero lordo di € 5,00 se effettuate nel turno serale.
4. La summenzionata indennità è riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni qualora, per particolari esigenze organizzative dell'Ente o nei casi di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copre l'intera durata della giornata lavorativa. In particolare, le modalità di riproporzionamento sono le seguenti:
    a. per attività e funzioni che comportano un servizio esterno di durata giornaliera inferiore a due ore, non è corrisposta alcuna indennità;

[22] *L'articolo 7, comma 4, **lettera E)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.*

FP CGIL

b. per attività e funzioni che comportano un servizio esterno di durata giornaliera ricompresa tra le due e le quattro ore, è corrisposta un'indennità pari ad € 1,00 (e pari ad € 2,50 per il turno serale);
c. per attività e funzioni che comportano un servizio esterno di durata giornaliera superiore alle quattro ore, è corrisposta un'indennità pari a € 2,00 (e pari ad € 5,00 per il turno serale).

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati attestati dal comandante di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

ART. 33– INDENNITA' DI FUNZIONE[23]

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21/5/2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
   a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono indicate nella tabella che segue.

Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
Addetto al coordinamento del turno - Cat. D/C	*€ 1.000,00*

   b) con apposito provvedimento il comandante della Polizia Locale, sentito il Segretario generale, individua i soggetti chiamati a ricoprire tali ruoli (massimo un'unità per turno).
   c) 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, come eventualmente integrata dagli enti.

[23] *L'articolo 7, comma 4,* ***lettera W)*** *del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità e i criteri per la sua erogazione.*

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 34– DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

FP CGIL