

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044  
CCP 11170982

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

C.F.:00148160831



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019 - 2021 DEL COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventisette del mese di dicembre, presso la sede del Comune di San Filippo del Mela - Ufficio del Segretario Comunale, dott.ssa Chiara Piraino, Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

VISTA la delibera n. 10 del 13.07.2018 con la quale la Giunta Municipale ha proceduto alla nomina della Delegazione Trattante di parte Pubblica;

VISTA la pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo - Parte normativa relativa al triennio 2019/2021, sottoscritta in data 05.12.2019 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e la Parte Sindacale;

VISTO il provvedimento n.155 del 24.12.2019, esecutivo ai sensi di legge, con il quale la Giunta Municipale ha deliberato l'autorizzazione al Segretario Comunale, nella qualità di Presidente della delegazione Trattante di parte Pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo - parte normativa - per triennio 2019/2020 e dell'accordo annuale - parte economica, riguardante la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, predisposto ai sensi dell'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.04.2004;

la delegazione di parte pubblica del Comune di San Filippo del Mela così composta:

- Dott.ssa Chiara Piraino Presidente della delegazione
- Dott. Angelo Lo Duca Componente della delegazione
- Rag. Lina Coci Componente della delegazione
- Ing. Pietro Varacalli Componente della delegazione
- Cap. Filippo La Malfa Componente della delegazione

La delegazione di parte sindacale così composta:

- Di Paola Salvatore Segreteria territoriale CGIL-FP  
(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 18521 del 27.12.2019)
- Giovanni Coledi Segreteria territoriale CISL- FPL
- Trifirò Domenica Segreteria territoriale UIL- FPL  
(delegata dalla Segreteria Provinciale UIL-FPL, con nota Prot. Com.le n. 18522 del 27.12.2019)
- Santino Paladino Segreteria territoriale C.S.A. ASSENTE
- Salvatore Di Paola R.S.U.
- Anna Celi R.S.U.
- Domenica Trifirò R.S.U.
- Salvatore D'Amico R.S.U. ASSENTE

Le parti convengono e stipulano quanto di seguito:



## INDICE

### CAPO I – INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA

Art. 1 – *Finalità e principi;*

Art. 2 – *Vigenza ed ambito di applicazione;*

### CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)

Art. 3 – *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale;*

Art. 4 – *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale;*

### CAPO III – LE ALTRE INDENNITÀ

Art. 5 – *Indennità per le condizioni di lavoro;*

Art. 6 – *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018;*

Art. 7 – *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti;*

Art. 8 – *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale;*

Art. 9 – *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno;*

Art. 10 – *Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016;*

Art. 11 – *Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici;*

Art. 12 – *Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate;*

Art. 13 – *Incentivazione del personale in telelavoro;*

Art. 14 – *Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati;*

Art. 15 – *Piani di razionalizzazione e risparmio;*

Art. 16 – *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate;*

Art. 17 – *Integrazione della disciplina per la reperibilità (eventuale);*

Art. 18 – *Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno (eventuale);*

Art. 19 – *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*

Art. 20 – *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa;*



## CAPO IV - LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 21 - *Le progressioni orizzontali;*

## CAPO V - IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 - *La flessibilità oraria;*

Art. 23 - *La Banca delle ore;*

Art. 24 - *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;*

Art. 25 - *Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale (eventuale);*

Art. 26 *Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali (eventuale);*

Art. 27 - *Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*

Art. 28 - *Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni (eventuale);*

Art. 29 - *Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori;*

## CAPO VI - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 30 - *Integrazione della parte variabile del fondo;*

## CAPO VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 31- *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo;*

Art. 32 - *Norme finali;*

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. There is also a small signature at the bottom right.

**CAPO I**  
**INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

**Art. 1**

*Finalità e principi*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D. Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

**Art. 2**

*Vigenza ed ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**CAPO II**

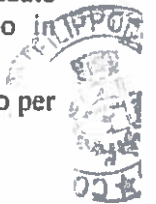
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE  
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 3**

*Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale*

*(art. 68 lett. a) e b) del ccnl 21.05.2018)-*

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata.
2. Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
3. Le procedure ed i criteri di valutazione dei titolari di p.o. e del personale dipendente sono definiti dal sistema di valutazione vigente nell'ente che pur non materialmente allegato si intende parte integrante e sostanziale del presente contratto, in coerenza con le previsioni del CCNL del 21.5.2018.
4. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra le aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna macrostruttura. Il 30% budget viene ripartito tra le aree in funzione del raggiungimento di obiettivi strategici espressamente individuati dalla giunta nel piano della performance, in coerenza con il Dup. La restante quota è ripartita tra le aree in base al seguente meccanismo di calcolo che tiene conto del personale assegnato:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part time;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento di cui infra:  
Categoria - Parametro  
A: 1;  
B: 1,05;  
Accesso B3: 1,10;  
C: 1,15;  
D: 1,20;
  - c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
  - d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
  - e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni area, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso;
5. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget.
6. Il budget così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area misurato annualmente dall'OIV, e suddiviso tra i dipendenti dell'area stessa. Il sistema di valutazione potrà meglio dettagliare il presente meccanismo di riparto, prevedendo una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascuna area funzionale e al personale ad esso afferente.
7. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione, a condizione che il dipendente abbia prestato servizio effettivo per almeno 4 mesi.



A

color

deci

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



8. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
9. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part time e ai mesi di servizio prestati.
11. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale.
12. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascuna area sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura, nell'ambito della quale l'economia si è generata.
13. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31 dicembre del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valor economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

#### Art. 4

#### *La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale (art.69 del CCNL del 21.05.2018)*

1. I compensi legati alla performance individuale di cui al precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10 % dei dipendenti - percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale - che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di valutazione. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente. Nessuna maggiorazione compete nel caso in cui il Responsabile di Area non abbia attuato la differenziazione della valutazione.

#### CAPO II I LE ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 5

#### *Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70 bis del ccnl 21.05.2018)*

1. destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,80 euro per le attività disagiate, in 1,80 euro per quelle rischiose, in 2,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 18.000,00 euro annui ed in 1 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.  
L'indennità di maneggio valori è erogata sulla base dei dati desunti da:



-rendiconti resi dagli Agenti Contabili;  
-sistema di rilevazione presenze/assenze.

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

3. I responsabili attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

#### Art. 6

*Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018*

*(art.70 quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018)*

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo). 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.
2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili individuano i dipendenti con un atto formale preventivo e motivato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile di P.O., con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto è determinata, entro il limite di cui alla contrattazione nazionale e i criteri di cui al successivo comma, di anno in anno in sede di accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate sulla base della effettiva disponibilità del fondo.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono indicati nella tabella seguente e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 40% del personale in servizio per ognuna di tali categorie. E' escluso in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Area, per coordinamento, formalmente affidato, correlato alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina dei Responsabili di Area.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 500,00</li> </ul>
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Area per coordinamento, formalmente affidato, di almeno 3 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un livello di elevata complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, ad esempio coordinatrice asilo nido;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 900,00</li> </ul>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C e D dal responsabile, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>• 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee</li> <li>• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</li> <li>• 4) incarico di sostituzione responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 2.000 se riferita al possesso di tutti i requisiti;</li> <li>• Euro 1.600 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti</li> <li>• Euro 1300 se riferita al possesso di 2 requisiti</li> <li>• Euro 900 se riferita al possesso di 1 requisito</li> </ul>

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 15 giorni, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile a quello lavorato per almeno 15 giorni).
6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

#### Art. 7

#### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- b) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - c) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - d) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - e) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - f) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata.
  3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui.
  4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo complessivo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.
  5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
  6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili di PO corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.



**Art. 8**

**Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale  
(indennità di funzione art. 56 sexies del CCNL)**

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018, si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, compiti che devono essere connessi al grado rivestito e che non devono rientrare nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale di cui alla contrattazione nazionale come eventualmente integrata dall'Ente. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare il 40% di quelli in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C e D non titolare (di po) dal Comandante, nei seguenti ambiti: • 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/	• Euro 2.000 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti

*AA*

*Dei*

*[Multiple handwritten signatures in blue ink]*

<p>ufficio) / coordinamento p.m.;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>• 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);</li> <li>• 4) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</li> <li>• 5) Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euro 1.600 se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>• Euro 1.300 se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>• Euro 1.100 se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul>
---	---

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 15 giorni, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Sono proporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile a quello lavorato per almeno 15 giorni). Non è erogabile per l'intero anno quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.
4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità);
  - f) sostituisce per il personale in oggetto l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### Art. 9

#### *Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno (Art.56 quinquies)*

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 70% dell'impegno orario, all'esterno (fuori dagli uffici), è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro € 2,00 per attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno; pari ad euro 2,50 per attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno e pari ad euro 3,50 per attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto annualmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 del presente articolo. La percentuale di attività svolte

all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - 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 ( indennità di vigilanza);
  - 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 C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

Gli oneri per la corresponsione della indennità di cui al comma 1 sono a carico del Fondo risorse decentrate. Per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno è possibile utilizzare le risorse derivanti dai proventi delle violazioni stradali, di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 (orientamento applicativo ARAN CFL41 del 3 aprile 2019). Infatti, ai sensi dell'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del C.C.N.L. 21.05.2018 (erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale), i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D. Lgs. n. 285/1992, possono essere destinati, tra gli altri, anche per l'erogazione "di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale" e l'implementazione dei servizi esterni di vigilanza è configurabile come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### Art. 9 bis

*Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato  
(art. 56 ter del ccnl 21.05.2018)*

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

#### Art. 10

*Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui  
all'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016*

*Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni*



Alc.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.



1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore e nel rispetto dei seguenti criteri generali.
2. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
3. La percentuale da destinare al fondo incentivi per funzioni tecniche, ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss. mm. ed ii., entro il limite massimo del 2% degli importi posti a base di gara di ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura è determinata in sede di redazione dei progetti, tenuto conto dell'entità e della complessità dell'opera o del lavoro, servizio, fornitura da realizzare.
4. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
  - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
  - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
  - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
  - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
  - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
  - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
  - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
5. Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori, avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
6. Le penali sono definite nel regolamento. Le stesse non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
7. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
8. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate al responsabile o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
9. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo trovano applicazione le penali definite nel relativo regolamento. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
10. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.
11. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
12. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico complessivo annuale.



Art. 11



**Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi  
per il maggiore gettito ICI**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.
3. Le risorse sono ripartite dal Dirigente/responsabile sulla base del seguente criterio:
  - a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
  - b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento con riferimento ai parametri di cui all'art. 3 comma 4.

**Art. 12**

**Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate**

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia del comune che dell'ente capofila della convenzione.

**Art. 13**

**Incentivazione del personale in telelavoro**

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

**Art. 14**

**Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro  
e dei dipendenti somministrati**

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

- corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

#### Art. 15

##### *Piani di razionalizzazione e risparmio*

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari alla metà dei risparmi accertati e conseguiti è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei responsabili interessati e tale compenso è erogato per una quota pari al 50% sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4. La restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

#### Art. 16

##### *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di giugno di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### Art. 17

##### *Integrazione della disciplina per la reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)*

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore al giorno è fissata in 10,33 euro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 8 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo - ove compatibile con le esigenze di

servizio - la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

#### Art. 18

##### *Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno*

*(art. 23 del ccnl 21.05.2018)*

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base plurimensile.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

#### Art. 19

##### *Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa*

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15 % di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata secondo le procedure e criteri di cui alla metodologia vigente presso l'ente.



#### Art. 20

##### *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa*

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 5.000 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 10%, nel caso di compensi superiori all'ammontare di euro 10.000 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 40%.

#### CAPO IV

#### LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

#### Art. 21

##### *Le progressioni orizzontali*

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente
- b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
- c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;
  - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo e arricchimento professionale, fino al 20%, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
  - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo del 10%, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.
- d) a parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

## CAPO V

### LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 22

##### *La flessibilità oraria*

1. Le amministrazioni possono prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni e di quello adibito ad attività nei seguenti settori: autista scuolabus e polizia municipale, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.
2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

#### Art. 23

##### *La Banca delle Ore*

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### Art. 24

##### *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili*

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva



- decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.
  3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

**Art. 25**

***Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale***

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 12 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

**Art. 26**

***Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali***

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 3 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

**Art. 27**

***Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi***

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

**Art. 28**

***Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni***

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

**Art. 29**

***Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori***

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

COMUNE DI S.  
11/05/2018



2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 40% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori.

#### Art.30

#### *Welfare integrativo*

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

#### CAPO VI

#### LA COSTITUZIONE DEL FONDO

#### Art. 31

#### *Integrazione della parte variabile del fondo*

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

#### CAPO VII

#### CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

#### Art. 32

#### *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

**Art. 33**  
**Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

**la delegazione di parte pubblica:**

- Dott.ssa Chiara Piraino      Presidente della delegazione
- Dott. Angelo Lo Duca      Componente della delegazione
- Rag. Lina Coci              Componente della delegazione
- Ing. Pietro Varacalli      Componente della delegazione
- Cap. Filippo La Malfa      Componente della delegazione

**la delegazione di parte sindacale così composta:**

- Di Paola Salvatore Segreteria territoriale CGIL-FP  
(delegato dalla Segreteria Provinciale CGIL-FP, con nota Prot. Com.le n. 1852 del 27.12.2019)
- Giovanni Coledi      Segreteria territoriale CISL- FPL
- Trifirò Domenica      Segreteria territoriale UIL- FPL  
(delegata dalla Segreteria Provinciale UIL-FPL, con nota Prot. Com.le n. 1852 del 27.12.2019)

Salvatore Di Paola      R.S.U. \_\_\_\_\_

Anna Celi              R.S.U. \_\_\_\_\_

Domenica Trifirò      R.S.U. \_\_\_\_\_