

COMUNE DI REFRONTOLO

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019 - 2021

Premesso che:

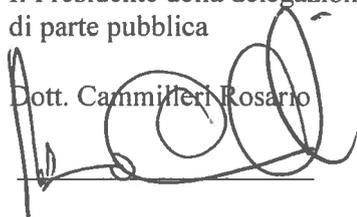
1. in data 19.11.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente del comune di Refrontolo – per il triennio 2019 – 2021;
2. il Revisore Unico dei Conti in data 26.11.2019 ha rilasciato sulla pre-intesa il proprio parere, ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs 165/2001;
3. la Giunta Comunale con deliberazione in data 28.11.2019 n. 98 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, il Segretario comunale dott. Cammilleri Rosario, a sottoscrivere definitivamente il CCI per il triennio 2019- 2021;
4. in data 23.12.2019 nella sede municipale di Refrontolo ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti al termine del quale è stato sottoscritto definitivamente il contratto integrativo territoriale del personale non dirigente del comune di Refrontolo per il triennio 2019 - 2021, che viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Refrontolo, 23.12.2019

Il Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica

Dott. Cammilleri Rosario



Organizzazioni sindacali

Per la UIL

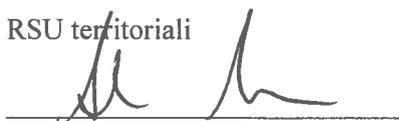
Per la CISL

Per la CGIL

RSU territoriali

ASSENTE





COMUNE DI REFRONTOLO



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2019 – 2021**



A handwritten signature in black ink.

Two handwritten signatures in black ink.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

Art. 3 Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

Art. 5 Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

Art. 7 Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.09.2000)

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

Art. 9 Sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, comma 4, lett. m)

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 10 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione (art. 67 CCNL)

Art. 11 Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.7 comma 4, lett. a) e art. 68 CCNL)

Art. 12 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

Art. 13 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

Art.14 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), CCNL)

Art.15 Differenziazione premio individuale (art. 69 CCNL)

Art.16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

Art.17 Progressione economica orizzontale (art.7, comma 4, lett. c)

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.18 Principi generali

Art.19 Indennità condizioni di lavoro (art.7, comma 4, lett. d)

Art.20 Indennità per specifiche responsabilità (art.7, comma 4, lett. f e art.70-quinquies, comma 1 CCNL)

Art.21 Indennità per specifiche responsabilità (art.7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinquies, comma 2 CCNL)

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.22 Indennità di servizio esterno. (Art. 7, comma 4, lett. e) e art.56-quinquies CCNL)

Art.23 Indennità di funzione (art.7, comma 4, lett. w) e art.56 – sexies CCNL)

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.24 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art.7, comma 4, lett. g), art. 18, comma 1, lett. h) e art. 68, comma 2, lett. g) CCNL)

Art.25 Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. k) e i) e art. 24, comma 4, CCNL)

Art.26 Indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. l) e art. 23, commi 1, 2 e 4, CCNL)

Art.27 Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL 14.09.2000)

Art.28 Limite individuale annuo banca delle ore (art.7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38bis CCNL 14.09.2000)



Art. 29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (*art. 7, comma 4, lett. n*)

Art.30 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (*art.7, comma 4, lett. p*)

Art.31 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale (*art.7, comma 4, lett. q*)

Art.32 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali (*art.7, comma 4, lett. r*)

Art.33 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (*art.7, comma 4, lett. t*)

Art.34 Turni di lavoro notturni (*art. 7, comma 4, lett. z*) e *art. 23, comma 8, CCNL*)

Art.35 Welfare integrativo (*art.7, comma 4, lett. h*)

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.36 Telelavoro (*art. 1, comma 10, CCNL 14.09.2000*)

Art. 37 Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (*art. 13 CCNL 09.05.2006*)

Art. 38 Disposizione finale



Three handwritten signatures in black ink, positioned to the right of the official stamp.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PIATTAFORMA DI PARTE SINDACALE PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 26.01.2012;
- La deliberazione di Giunta comunale n. 14 in data 26.01.2012, con cui è stato approvato il "Sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti";
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale¹ e/o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'accordo annuale di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.
4. Il presente contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.
7. L'avvenuta stipulazione del presente contratto collettivo integrativo viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La richiesta può essere anche unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo integrativo si incontrano in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

¹ Cfr. art. 14 del CCNL 22.01.2004



TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

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

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione
- contrattazione integrativa (anche territoriale).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.2018. Ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:

- le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, commi 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
- il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
- le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421².

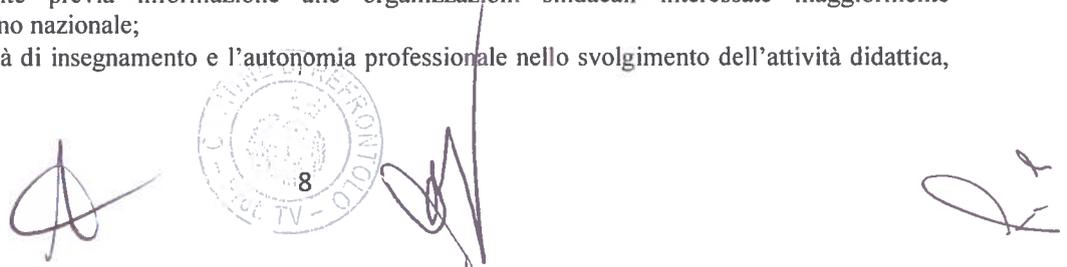
6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la

² Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici; i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, there is a circular purple stamp with the text 'COMITATO DI CONCILIO' around the perimeter and the number '8' in the center. To the right of the stamp, there is another handwritten signature.

contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.

3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.09.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite retribuite.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale con almeno tre giorni di calendario consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Responsabile del Servizio.

6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.

7. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.



Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL, dotando le prime di apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal CCNQ sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 9 Sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7, comma 4, lett. m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.21 del presente CCI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.



TITOLO III POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 10 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione (art. 67 CCNL).

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento delle risorse ai sensi del comma 5, dell'art. 67 citato.
2. La costituzione complessiva del Fondo risorse decentrate è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art. 7, comma 4 lett. u)
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 4.

Art. 11 Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000³;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL, ivi compresi i compensi Istat di cui all'art. 70-ter;
 - h) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL⁴;
 - i) progressioni economiche;
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL e dell'art. 10 del presente CCI, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

³ Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

⁴ Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

4. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 12 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 11 secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota:

- il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione;
- il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno;

- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
3. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità⁵;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁶;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - permessi retribuiti per donatori di sangue o emoderivati;
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - congedi per le donne vittime di violenze;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁷.
5. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 14 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle

⁵ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁶ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

⁷ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."

risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. La quota individuale di premio collegata alla performance è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'ente.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota:

- il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione;
- il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno;
- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.

5. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 4 dell'articolo precedente.

7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 15 Differenziazione premio individuale (art. 69 del CCNL)

1. Al 5%⁸ dei dipendenti di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

2. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno 15/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

3. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 2 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi 3 e 5 del precedente articolo 14.

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle

⁸ Con punteggi comunque pienamente adeguati al ruolo.



responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati⁹.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) istituzione di più fasce di valutazione;
- b) erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato.

Art. 17 Progressione economica orizzontale (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 16 CCNL)

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.

2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

4. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

5. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato nel Comune di Refrontolo almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita per il primo passaggio e almeno quarantotto mesi per i passaggi successivi, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

6. In sede di accordo annuale, di cui all'art. 1, comma 3, del presente CCI, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D/P.O. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma precedente, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato alla produttività collettiva.

⁹ Nel regolamento relativo alla disciplina delle posizioni organizzative – sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel rispetto dei criteri definiti dal presente CCI.

8. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.

9. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal primo gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

10. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.

11. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il meno giovane di età.

12. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.

13. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22.01.2004¹⁰ il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

¹⁰ Art. 39 - Dipendenti in distacco sindacale

2. Il comma 2 dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000 è integrato come segue: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale."

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 18 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta del CCNL o nel presente CCI.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio.
7. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 19 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4, lett. d)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui al comma precedente sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente allegato n. 1 al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70-bis, comma 3, del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente Responsabile del Servizio.
5. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI.

DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di luogo, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico (esempio lavoro notturno, custodia e vigilanza del patrimonio ecc.);



- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli e/o in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc);
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo (esempio flessibilità di orari, peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno - orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc - spostamenti di sede).

RISCHIO

Il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

1. Economo comunale
2. Vice economo (qualora nominato)
3. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

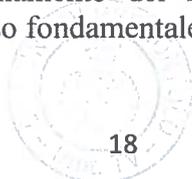
Il personale viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 270,00 ed € 360,00;
- b) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 360,01 ed € 540,00;
- c) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 540,00.

Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità (art.7 comma 4, lett. f) e art.70-quinquies, comma 1 CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 4 dipendenti assegnati all'ufficio Unico (compreso l'incaricato); coefficiente: 1,5;
 - b) funzioni di supporto nel coordinamento del Servizio di appartenenza, con conoscenza complessiva dello stesso e concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio: 1,4;



- c) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa in relazione al valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche dei privati; coefficiente: 1,4;
 - d) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori interni ed esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto e di risorse economico-finanziarie; coefficiente: 1,00;
 - e) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori interni ed esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; coefficiente: 0,90;
 - f) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio e/o delle altre posizioni organizzative, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea; coefficiente: 0,70;
 - g) funzioni di responsabile CED e Amministratore di Sistema: coefficiente: 2,30;
 - h) coordinamento squadra operai: coefficiente: 0,60.
4. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.
5. L'importo dell'indennità è quantificata dall'Ufficio Personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma secondo, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
6. L'indennità massima attribuibile è stabilita in € 2.500,00 annui lordi, l'indennità minima in € 350,00.
7. Per gli anni 2019, 2020 e 2021, la quota delle risorse destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non potrà superare il valore complessivo delle analoghe indennità liquidate nel 2018.
7. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 31.12.18 con effetto dal 01.01.19.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70-quinquies, comma 2 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

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

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. L'indennità di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 2 CCNL è riconosciuta per le seguenti funzioni nell'importo annuo lordo a fianco indicato:

- € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile, con delega completa
- € 175,00 agli Ufficiali di Anagrafe, con delega completa
- € 100,00 agli Ufficiali di Stato Civile, con delega parziale
- € 100,00 agli Ufficiali di Anagrafe, con delega parziale
- € 350,00 al Responsabile dei Tributi
- € 350,00 al Personale addetto ai Servizi di Protezione Civile

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le indennità per responsabilità di cui al precedente articolo; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

6. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 31.12.18 con effetto dal 01.01.19.



TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 22 Indennità di servizio esterno (art.7, comma 4, lett. e) e art.56-quinquies CCNL)

1. Al personale della Polizia Locale che svolge, in via ordinaria e continuativa per almeno il 50% dell'orario di servizio, prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 2,50.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e/o comunicati dal competente Responsabile di Servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5¹¹;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b)¹², del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.¹³
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 23 Indennità di funzione (art.7 comma 4 lett. w e art. 56-sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCDI in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità, stabilendo che il coefficiente sia pari a 1,5¹⁴.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies¹⁵;

¹¹ Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

¹² A tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi;

¹³ Indennità condizioni di lavoro

¹⁴ Indennità per specifiche responsabilità

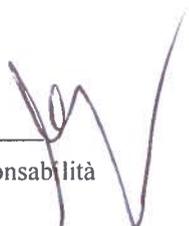
¹⁵ Indennità di servizio esterno



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script.

- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies¹⁶;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

¹⁶ Indennità per specifiche responsabilità



TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 24 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7, comma 4, lett. g), art. 18, comma 1, lett. h) e art. 68, comma 2, lett. g) CCNL

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da tali particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono premio correlato alla performance.

Art. 25 Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. k e i) e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 CCNL 21.05.2018, tale servizio è remunerato con la somma di € 13,00 per dodici ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato a 26,00 euro in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 CCNL 21.05.2018, nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale, il limite di cui all'articolo precedente può essere aumentato a 10.

Art. 26 Indennità di turno (art. 7, comma 4, lett. l) e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 28 Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o CCNL e art. 38-bis CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione all'art.7 comma o) del CCNL, le parti concordano che il limite delle ore individuali che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000 è di 50. Entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione il lavoratore deve indicare in quale forma intende usufruire del residuo della banca delle ore.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto della banca ore si rinvia al citato art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000.



Art. 29 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n)

1. Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 30 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p)

1. Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di mezz'ora rispetto all'orario di ingresso in anticipo e posticipo rispetto all'orario base.

2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Responsabile del Servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30', esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:

- dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
- dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia;
- dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 31 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.

2. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di modificare il presente articolo, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 32 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali (art. 7, comma 4, lett. r)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.

2. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di modificare il presente articolo, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 33 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lett. t)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la

materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 34 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turni notturni.

2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 35 Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h)

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
- dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto da convocare entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCI.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36 Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.

Art. 37 Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, sono le seguenti:

- personale appartenente alla polizia municipale.

Art. 38 Disposizione finale

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 nel tempo vigenti.



