

# Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:

5180986

Registrazione ID:

Amministrazione/Ente:

COMUNE DI VILLAFALLETTO

Responsabile del procedimento:

SONIA ZEROLI

Data di sottoscrizione:

31 dicembre 2021

Forma giuridica:

contratto integrativo

Tipologia di contratto o atto:

normativo

Periodo di vigenza:

dal 2021 al 2023

Destinatari:

personale non dirigente

Comparsione delegazione di parte pubblica:

solo direttori/dirigenti/ funzionari

Numero organizzazioni sindacali firmatarie:

2

Firmato da RSU:

NO

Nome e file contratto integrativo:

odi\_villafalletto\_2021\_compatto.pdf Dimensione: 1.207.396 KB

Nome e file relazione tecnica:

relazione\_tecnico-finanziaria\_contratto\_2021.pdf Dimensione: 1.986.791 KB

Nome e file relazione illustrativa:

relazione\_illustrativa\_contratto\_2021.pdf Dimensione: 1.703.550 KB

Note:

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI**

**– PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2021/2023**

**– PARTE ECONOMICA ANNO 2021 –**

## DEFINITIVO

11

100

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
DIPENDENTE PER GLI ANNI 2021 – 2023**

In data 30/12/2021 per il Comune di Villafalletto, tra:

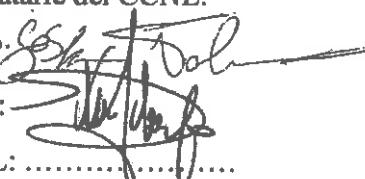
la Delegazione di parte pubblica, composta da:

– Sonia dr. Zeroli – Presidente;

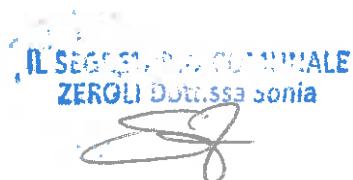
la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

– .....;  
– .....;  
– .....;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP:   
C.I.S.L. – FP:   
U.I.L. – FPL: .....  
.....;  
.....;

Le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Villafalletto, relativo agli anni 2021 – 2023 per la parte normativa e riferito al 2021 per la sola parte economica.



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come “contratto 2016/2018”.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Villafalletto** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto
7. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
8. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
9. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di **LUGLIO** dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI.

### Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

#### **Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 – Relazioni sindacali**

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
  - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
  - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;
  - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
  - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
  - g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del contratto 2016/2018, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 62 del contratto 2016/2018, allegando il verbale del mancato accordo.



## **Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

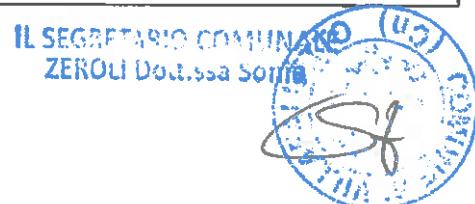
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del contratto 2016/2018;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del contratto 2016/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del contratto 2016/2018 per il
  - a) numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - b) l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - c) m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - d) n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del contratto 2016/2018;
  - e) o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - f) p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - g) q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multipperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del contratto 2016/2018;
  - h) r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del contratto 2016/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del
  - a) CCNL del 14.9.2000;
  - b) t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - c) u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2

- del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
- d) v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - e) w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
  - f) z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

#### Art. 8 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali	Contingenti di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità
Stato civile	<p>Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte.</p> <p>Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.</p>	<p>Professionalità:</p> <p>Contingenti:</p>
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
Cimiteriale	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.	
Protezione civile	Servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità	
Polizia Locale	Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:	



	<p>a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;</p> <p>c. attività della centrale operativa;</p> <p>d. vigilanza casa municipale</p> <p>e. assistenza al servizio di cui al punto 8) del CCNL 6/7/1995 in caso di sgombero della neve;</p>	
<b>Rete stradale</b>	<b>Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale</b>	
<b>Servizi del personale</b>	<b>Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).</b>	

## **TITOLO II – RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 9 Criteri per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all' incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto, la costituzione del fondo risorse decentrate è stato effettuato con determinazione del settore personale n. 534 del 2.11.2021.

Il fondo per l'anno 2021 ai sensi della determinazione sopra richiamata è pari ad € 41.889,67, per la parte fissa ed € 19.108,22, per la parte variabile per un totale di € 60.997,89.

A detto fondo, che sostanzialmente è la parte utilizzabile, va sommata la somma a carico del bilancio dell'ente quale fondo per le P.O. di € 36.667,00.

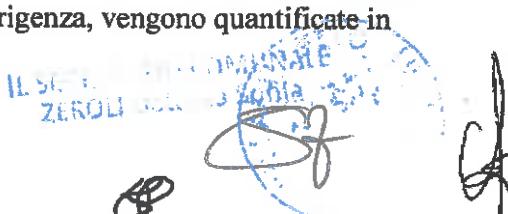
Con intento di maggior dettaglio per la parte stabile pari ad € 41.889,67:

- l'art. 67 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ha definito che le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2017 secondo la previgente disciplina contrattuale, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi per un importo pari ad € 34.611,98;
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera b) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 CCNL 2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscano nel fondo a decorrere dalla medesima data, per € 1.094,60. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.lgs 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;
- ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 22.5.2018 si inseriscono le somme di un importo su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019, per € 1.081,60. Tali somme, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2018, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti ed in particolare all'art. 23 del D.lgs 75/2017, così come confermato definitivamente dalla Delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 19/2018;

Inoltre, l'art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*) e in particolare la previsione contenuta nell'ultimo periodo di tale comma, che modifica il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, modalità illustrata nel DM attuativo del 17.3.2020 concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, e che prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021 rispetto ai presenti al 31.12.2018.

Considerato che il numero di dipendenti in servizio nel 2021, calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 12,21 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 10,98, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 5.101,49. Dette somme in via prudenziale, come sostenuto dalla dottrina autorevole in materia, sono state inserite nella parte variabile del fondo non avendo il carattere della stabilità e potendosi verificare l'ipotesi di dover tornare al valore dell'anno 2016 bell'ipotesi in cui i dipendenti diminuiscono.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura del 1,2% o percentuale minore del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, vengono quantificate in € 3.041,05.



Il fondo per l'anno 2021 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 CCNL del 21/05/2018 COME SEGUE:

Risorse Integrative Villafalletto ANNO 2020			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.67 c.1 CCNL 21 maggio 2018	Euro 34.611,98	Art.67 c.3 lett.a) CCNL 21/5/18 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro 9.100,00 (oltre oneri riflessi)
Differenziali ex art.67 c.2 lett.b) CCNL 21/5/2018	Euro 1.094,60	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 2/99	Euro 6.138,16
Art.67 c.2 lett.a) CCNL 21/5/2018	Euro 1.001,60	Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/2018 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 2/99	Euro
Art. 9 c. 2 bis L. 122/2010 (decurtazioni operate nel 2014 per cessazione e rispetto limite - periodo 2011-2014)	Euro 2.307,46	Art.67 c.4 CCNL 21/5/18 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 3.041,05
Art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 - Incremento valore medio pro-capite del fondo rispetto al 2018	Euro 5.101,49	Art.67 c.3 lett.i), c.5 lett.b) e 6 CCNL 28/5/18 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Euro
		Art.67 c.3 lett.c) CCNL 21/5/18 Risorse derivanti dall'art.208 Cod.Str.	Euro
		Art.68 c.1 CCNL 21/5/2018 Risorse stabili non utilizzate negli anni precedenti	Euro 829,01
<b>Totale</b>	<b>Euro 39.582,21</b>	<b>TOTALE</b>	<b>Euro 19.108,22</b>

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZEROLI Dott.ssa Sonia

## Art.10 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:

- 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.

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, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance e ove disponibili - 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 valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - 2) la programmazione operativa e gestionale;
  - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
  - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
  - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
    - 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. La parte stabile del fondo è destinata, prioritariamente, a finanziare gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 21/05/2018 e quindi:

e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto;

- oneri per il primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori dell'area di vigilanza, in applicazione del CCNL 31/03/1999.

Il SEGRETARIO COMUNALE  
ZEROLI L'Assessa Soria

4. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

5. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 – 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

## Art.11

### Criteri per la progressione economica interna alle categorie

1. La progressione economica, nel limite delle risorse che l'Amministrazione destina a tale istituto, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti e avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 e nel rispetto del vigente CCNL Funzioni locali.

2. Le parti danno atto che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale, è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL;
- c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso, viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2021-2023, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto, verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

4. Sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che:

- b. 1) non siano a tempo indeterminato;
- b. 2) abbiano subito sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio, pari o superiori al richiamo verbale ed alla censura;
- b. 3) abbiano un'assenza dal servizio, nell'anno precedente la selezione, superiore a 180 giorni; a tale fine sono considerati "servizio" i periodi relativi al congedo di maternità, di paternità e parentale (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.), alle assenze per terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap



(L.104/92 e s.m.i.), ai distacchi sindacali ed alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;

b. 4) anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione della performance individuale insufficiente;

b. 5) nel triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una media della valutazione della performance individuale **inferiore al 90%** del punteggio massimo attribuibile; qualora il triennio considerato comprenda un anno (o più di uno) per il quale il dipendente non sia stato "valutabile" in ragione di assenze prolungate rientranti nella tipologia di assenze considerate "servizio", come sopra specificate, la media della valutazione sarà calcolata facendo riferimento ai soli anni del triennio in questione per i quali il dipendente è stato "valutabile" (neutralizzazione dell'anno non valutabile);

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

6. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018. Detti oneri sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione di cui all'articolo sarà effettuata con i criteri e le modalità che seguono:

#### Requisiti

Possono partecipare alla selezione per le progressioni economiche orizzontali i/le dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- ❖ siano assunti/e a tempo indeterminato e risultino in servizio al 1° gennaio 2021;
- ❖ abbiano maturato – alla data del 31 dicembre 2020 – un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento. Il criterio dei 24 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- ❖ Per il personale trasferito da altra Pubblica amministrazione per assorbimento funzioni/mobilità esterna, l'anzianità nella posizione economica della categoria posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla valutazione, verrà conteggiata dalla data di attribuzione nell'ente di provenienza;
- ❖ Assenza di valutazioni negative riferite al triennio precedente la progressione tali da non permettere l'attribuzione del premio di produttività;
- ❖ votazione minima risultante dalla media delle valutazioni del triennio precedente (valutazione riferita al triennio precedente la progressione) pari ad almeno una media della valutazione della performance individuale **non inferiore al 90%** del punteggio massimo attribuibile

#### Criteri

Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati ai sensi dell'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018 e pertanto all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse



IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZEROLI Dott.ssa Sonia



posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La **progressione economica** di cui al comma precedente, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto del periodo minimo di permanenza in ciascuna categoria. Si procederà pertanto a stilare una graduatoria per ciascuna categoria procedendo al riconoscimento delle PEO fino a concorrenza del budget disponibile. Si precisa che l'esito della procedura selettiva ha una **vigenza limitata** al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della **progressione economica**.

L'attribuzione della **progressione economica orizzontale** non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il **contratto collettivo integrativo** che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

La **graduatoria** – per ogni categoria - viene effettuata sulla base della frequenza delle PEO ottenute attribuendo a ciascun dipendente il numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra il 1° gennaio 1999 [data di prima attribuzione della PEO] o la data di assunzione o di verticalizzazione se successiva, diviso per il numero di progressioni effettuata dal dipendente +1. Nel caso la **progressione economica** non fosse stata attribuita a causa di una valutazione negativa, a tali fini si considera come attribuita;

A parità di punteggio in **graduatoria** prevale, in successione, il/la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:

1. nel triennio precedente la **progressione** ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
2. ha una maggiore aspettativa di **progressione**, determinata dal numero di mesi [mese o frazione di mese superiore a 15 giorni] intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una **progressione economica orizzontale**, la **verticalizzazione** o l'**assunzione** e la data del 31 dicembre 2020;
3. in subordine, il/la dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella **posizione economica** in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di **selezione**;
4. nell'ipotesi di ulteriore parità, il/la dipendente più anziano/a di età al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di **selezione**.

Nel caso di **progressione verticale**, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la **progressione verticale** abbia avuto luogo il 1° gennaio, sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella **posizione economica** prima di effettuare una **progressione orizzontale**; nel caso in cui la **progressione verticale** sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la **progressione orizzontale** da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta **progressione verticale**.

8. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle **progressioni economiche orizzontali**, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
9. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
10. **Per l'anno 2021 le parti concordano di dare corso **progressione orizzontale**, nei limiti delle risorse stanziate per tale istituto ammontano a € 829,01.**



A handwritten signature is located in the bottom right corner of the document.

11. Qualora il budget non fosse sufficiente a garantire le PEO ad ogni soggetto vantante i requisiti per ogni categoria, si procederà all'assegnazione della PEO a chi in valori assoluti ha il maggior punteggio fino ad esaurimento del budget.

#### **Art.12**

##### **Economie**

1. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71 comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'esse economie di bilancio.

#### **Art. 13**

##### **Premi correlati alla performance organizzativa**

Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ai titolari del centro di Responsabilità.

La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate.



*SG*

*BP*

*CF*

- ✓ al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
- ✓ In maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà inferiore al 89,99%.

#### Art.14 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale di cui all'art. 9 D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singola lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito In un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad Incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente al 31.12, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite. Al sensi dell'art 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di tale maggiorazione viene assegnata ai dipendenti partecipanti al premio della performance individuale, che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente ed In caso di parità la quota è ripartita in parti uguali tra gli ex aequo.

La somma dei punteggi riportati individualmente viene suddivisa rispetto al budget complessivo e moltiplicata per il punteggio individuale di ciascuno.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazioni tra il 95% e il 100,00%: 100° del budget individuale;

Valutazione tra il 70% e il 94,99 %distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività

13. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili di servizio. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione.

Art. 15

**Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività: risorse variabili**

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di Euro 24.409,78 (Euro 19.108,22+ euro 5.301,56) sono destinate:

a) Art. 70 quinquies c.2 lett.b CCNL 21/5/2018:

**Euro 350,00 complessivi per l'erogazione di una indennità annua per l'esercizio delle funzioni di stato civile.**

b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018

**Euro 0,00 quale indennità di maneggio valori da destinarsi al personale addetto ai servizi di economato. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.**

c) Art.70-bis lett.a ) CCNL 21/5/2018

**Euro 0,00 destinati all'erogazione di indennità di disagio, al personale che svolge mansioni di operatore ecologico. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.**

d) Art. 70-bis lett.b) CCNL 21/5/2018

**Euro 720,00 indennità rischio operai. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva presenza.**

e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018

**Euro 6.138,16 incentivo ex art.113 Dlgs n.50/2016 per attività tecniche, forniture e servizi, per attività recupero tributi comunali**

f ) Art.70 - quinquies c.1 CCNL 21/5/2018:

**Euro 0,00 complessivi per compensare le funzioni di specifiche responsabilità di cui all'art. 16 del presente contratto.**

g) Art.68 c.2 lett.a), b) CCNL 21/5/2018

**Euro 17.201,62 per premi di produttività individuale-collettiva e organizzativa da attribuirsi secondo il sistema di misurazione della performance.**



h) Art. 56 quinques CCNL 21/5/2018

Euro 0,00 destinati all'erogazione di indennità di servizio esterno, al personale che svolge la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è determinata nell'importo giornaliero di euro 1,50. L'indennità è corrisposta per i soli giorni di effettiva prestazione, in via continuativa, in servizi esterni.

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>Euro 24.409,78</b>
<b>UTILIZZO</b>	
a) Art. 70 quinques c.2 lett.b CCNL 21/5/2018	Euro 350,00
b) Art.70-bis lett.c) CCNL 21/5/2018 indennità maneggio valori	Euro 0,00
c) Art.70-bis lett.a ) CCNL 21/5/2018 Indennità di disagio	Euro 0,00
d) Art. 70-bis lett.b) CCNL 21/5/2018 Indennità di rischio	Euro 720,00
e) art.68 lett.g) CCNL 21/5/2018	Euro 6.138,16
f ) Art.70 - quinques c.1 CCNL 21/5/2018:	Euro 0,00
g) Art.68 c.2 lett.a), b) CCNL 21/5/2018	Euro 17.201,62
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>Euro 24.409,78</b>
Risorse disponibili non utilizzate nell'anno 2022	Euro 0,00

Art. 16

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al solo personale di categoria C non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza: l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) le parti congiuntamente individuano in € 5.000,00 l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità precisando che per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano, ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018, specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C, che non risulti incaricato di "posizione organizzativa" è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 Euro annui lordi.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di procedimento o di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo;

3. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

4. La misura della indennità di cui trattasi è quantificata in € 5.000,00 e potrà essere attribuita un'indennità annua linda totale, previa idonea valutazione, così specificata:

- personale dipendente appartenente alla categoria C: € 1.000,00.

5. Per l'anno 2021 la somma verrà destinata alla performance individuale-collettiva e organizzativa. Mentre troverà applicazione con decorrenza dal 2022.

#### Art. 17- Telelavoro e smart working

L'Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro e smart working con le modalità stabilite dall'art.

3 DPR 8/3/99 n. 70 e D.L.gs. n. 75/2017 e smi.. e dalle novità normative e/o di contratto nazionale che potranno verificarsi.

#### Art. 18 – trattamenti accessori e part time

Le parti convengono che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale nelle seguenti misure:

indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente art. 15 nonché i restanti istituti del trattamento accessorio non collegati alla durata della prestazione lavorativa	in misura direttamente proporzionale al regime orario adottato
realizzazione di progetti e raggiungimento obiettivi	A prescindere dalla proporzionalità del regime orario adottato
premi di performance	A prescindere dalla proporzionalità del regime orario adottato



SECRETARIO COMINALE  
ZENOLI Dott.ssa Senia


## Art. 19

### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m), ccnl 21 maggio 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

## Art. 20

### Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

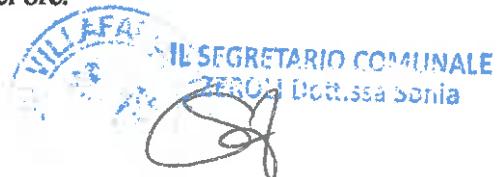
1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c) del contratto 2016/2018, con ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia municipale, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

4. L'art. 22, co. 7, CCNL 21.05.2018 prevede una pausa obbligatoria non inferiore a trenta minuti qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore.



## **Art. 21 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria (+o- 30 minuti rispetto all'orario stabilito di ingresso mattutino):

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruита senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della L. n.104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
    - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

## **Art. 22**

### **Disposizioni in tema di ferie e festività del santo patrono**

Ai sensi dell'art. 28 del CCNL 21/05/2018, le ferie vanno godute nell'anno solare di riferimento. Nel caso di indifferibili ragioni di servizio che non abbiano reso possibile la fruizione delle ferie nel corso dell'anno, dovranno essere godute nel corso del primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successive a quello di spettanza.

Le ferie non possono essere fruite ad ore.

E' considerato giorno festivo la festività del santo patrono purché ricadente in un giorno lavorativo, stabilito nella giornata del terzo lunedì del mese di giugno.

Per i dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente contratto integrative hanno ancora un residuo ferie relative ad anni pregressi, verrà concordato un piano ferie di rientro con ciascuno di



essi, tenendo conto delle esigenze personali e di lavoro, il tutto finalizzato ad azzerare il pregresso maturato.

#### **Art. 23 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 2.744,00**.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le prestazioni relative ai progetti di performance svolte fuori orario non danno diritto a corresponsione compenso lavoro straordinario.

#### **Art. 24**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

#### **Art. 25**

##### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 sarà oggetto di contrattazione integrativa.

#### **Art. 26**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ZEROLI Dott.ssa Sonia

## TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

### 27. Proventi delle violazioni al Codice della Strada - prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza ( art.56-quater CCNL 2018

1. Ai sensi dell'art. 56-quater le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c) e comma 5, del D. Lgs. n.285/1992 e s.m.i. sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità, in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (c.d. *progetto polizia locale*)
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 del CDS ed assegna uno specifico fondo, in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra, verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. Per l'anno 2021 si prende atto che sono state attivate misure di previdenza integrativa per il personale della P.L. QUANTIFICABILI IN € 3.000,00

## TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### Art. 28

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
  - a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente;
  - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente;
  - c) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente;
  - d) il personale dipendente potrà essere chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscano nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.

### Art. 29 - Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDCI non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo diversa decorrenza indicata all'interno di specifici articoli.



Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica  
**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
ZEROLI Dott.ssa Sonia



Per la delegazione di parte sindacale

