



Comune di Cislago  
(Provincia di Varese)

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentratto Integrativo (di seguito CCDI) 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a. D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  - b. D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31
  - c. D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
  - d. D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
  - e. Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 271 del 12 dicembre 1998 e successive modifiche ed integrazioni
  - f. Piano della Performance - Sistema di Misurazione e Valutazione introdotto per il triennio 2014/2016, con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 4 agosto 2014;
  - g. Piano della Performance - Sistema di Misurazione e Valutazione triennio 2019/2021;
  - h. Le linee di indirizzo adottate dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 73 del 13 novembre 2018
  - i. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e per quanto non disapplicato dei CCNL sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e 21.05.2018.

- Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### **Art. 2 – Oggetto e obiettivi**

- Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
- Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

#### **Art. 3 – Ambito di applicazione – Durata – Revisione**

- Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cislago con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
- Il presente CCDI ha durata triennale dal 1° maggio 2019 e sino al 31 dicembre 2021.
- E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

- Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

- Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 6 – Quantificazione delle risorse**

1. 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 ed è in conformità e nel rispetto dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n° 75/2017 così come modificato dall'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018 , n° 135 Convertito in Legge 11 febbraio 2019 n° 12.
2. Il Fondo Risorse Decentrate è costituito nel rispetto di quanto contenuto nell'art. 67 del CCNL 2016/2018 e sono suddivise tra risorse stabili e risorse variabili.
3. Le risorse stabili sono costituite dal fondo consolidato di cui al comma 1 dell'art. 67 e dagli incrementi stabiliti dal comma 2 del medesimo, nonché da ulteriori risorse messe a disposizione dal Comune, ai sensi dell'art. 67, comma 5 lettera a), in caso di incremento delle dotazioni organiche per sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.
4. Le risorse variabili sono definite di anno in anno in base a quanto declinato nell'art. 67 comma 3 e 4. Possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni annuali. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67 comma 5 lettera b) (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- a. elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva misurazione dei risultati ottenuti.
  - b. condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - c. incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - d. stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - e. verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
  - f. accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - g. garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
  - h. previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
- 
6. In merito alle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) e in relazione alle risorse di all'art. 56-quater, comma 1, lettera c) che danno la possibilità di destinare parte dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie amministrative di cui all' articolo 208, comma 4 lett. c) e 5, del Decreto Legislativo n.285/1992 (Nuovo Codice della Strada), potrà essere destinata una quota non superiore al 20%, demandando all'approvazione di un regolamento che disciplini l'istituto;
  7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 7 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2016/2018; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 68 comma 2 lettere g), (si veda successivo Capo V).

#### **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

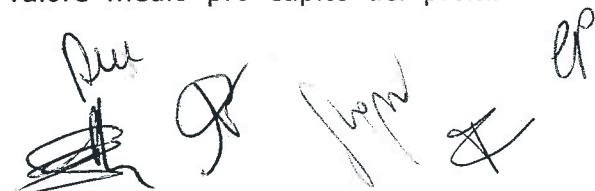
## **Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
    - progressioni economiche nella categoria;
    - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili e stabilire le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.
4. Le parti concordano che il 50% del fondo di cui all'art. 68, commi 2 e 3 del contratto, al netto delle coperture per le voci destinate alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali e alle altre indennità, è destinata ai premi correlati alla performance individuale e il 50% è destinata alla performance organizzativa.
5. I criteri generali a cui fare riferimento per la ripartizione delle risorse sono così sintetizzati:
  - Analisi e verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - in base ai principi introdotti dall'art. 18 del D.Lgs. n° 150/2009 e modificati dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n° 74 il sistema di valutazione del personale, così come ben definito e regolamentato al cap. 8 VALUTAZIONE, MISURAZIONE E PREMIALITÀ del Piano Triennale della Performance triennio 2019/2021 approvato da questa Amministrazione, tende a garantire la selettività del sistema premiante al fine di valorizzare i dipendenti che hanno performance elevate;
6. 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 misurazione e valutazione delle performance - 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 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: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli

- e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
- e. la performance 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;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
7. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
8. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni. 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:
- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
  - ferie;
  - permessi sostitutivi delle festività sopprese;
  - permessi per nascita di figli e lutto;
  - permessi della Legge 104;
  - permessi per donazione di sangue;
  - congedo per maternità (obbligatoria);
  - infortunio fino a 30 giorni
9. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
10. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori e lavoratrici assunti a tempo determinato. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori e lavoratrici che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi.
11. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'ente. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali - quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che annualmente sono concordate con l'Amministrazione.
12. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge e contrattuali prevedono a favore del personale.
13. Le somme restanti dalle differenti voci di destinazione del fondo accessorio confluiscano automaticamente, per l'anno di competenza, al fondo destinato alla performance organizzativa ed individuale.
14. E' possibile, in assenza della contrattazione decentrata per la parte economica che definisca il fondo e la sua destinazione annuale, effettuare il pagamento delle voci rientranti nel fondo della parte stabile: progressioni e indennità di comparto.

#### **Art. 9 - Differenziazione del premio individuale**

1. Ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 2016/2018 si prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate di una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.



2. La misura della maggiorazione è determinata secondo il Servizio di appartenenza come segue:  
All'interno di ogni Servizio, se il numero dei dipendenti è inferiore a 4: al dipendente con migliore valutazione; se il numero dei dipendenti è superiore a 4: ai due dipendenti con la migliore valutazione;
3. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione superiore a 90/100.
4. In caso di parità di valutazione, la maggiorazione sarà assegnata al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

## **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Art. 10 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, sono finanziate esclusivamente da risorse stabili del fondo.
3. Possono concorrere alla progressione economica orizzontale i dipendenti di ruolo che abbiano maturato 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita; presentando apposita domanda di partecipazione alla selezione su pubblicazione di specifico avviso contenente i termini e i criteri per l'attribuzioni di punteggi utili alla formulazione di una graduatoria distinta per ogni categoria di appartenenza A, B, C e D.
4. Le progressioni economiche sono assegnate per tutte le categorie applicando una percentuale di attribuzione non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore.
5. I criteri di assegnazione sono individuati nel punteggio attribuito nelle schede di valutazione di ogni anno, nel titolo di studio, nella posizione ricoperta, nell'anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e sulla base dei criteri di selezione di cui all'allegato "A" del presente contratto.
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
7. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie. In sede di contrattazione per la destinazione del Fondo risorse decentrate è individuato il fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali. Detto fondo può essere ripartito in maniera proporzionale rispetto alla consistenza dell'organico di ciascuna categoria.
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dall'1 Gennaio dell'anno corrente in cui sono state imputate le risorse.
9. Partecipano alla selezione anche i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, nonché il personale in comando o in distacco sindacale.

## **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALL’INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO E PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ’**

### **Art. 11 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione del compenso accessorio inherente ad attività specifiche di seguito definite "indennità per condizione di lavoro" o per particolari responsabilità.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.
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. Le indennità sono riconosciute per differenti fattispecie o causali.
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 di Posizione Organizzativa.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 mesi di servizio.

### **Art. 12 – Indennità per particolari condizioni di lavoro**

1. L'indennità definita dall'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

#### **➤ ATTIVITÀ A RISCHIO**

- a) Sono considerate attività **a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali **fattori 3 e 4**.
- b) Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio per le quali viene riconosciuta l'indennità pari ad € 1,00 per giornate di effettiva esecuzione dell'attività:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

#### **➤ ATTIVITÀ DISAGIATE**

- a) Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
- b) Si conviene, pertanto, che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 11 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile della Posizione Organizzativa.
- c) L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del Responsabile di servizio attestante la corrispondenza della prestazione resa alle fattispecie di seguito previste:
- Cat. A - Operai
  - Cat. B - Operai e Collaboratori Professionali tecnici
  - Cat. C - Istruttore
  - Cat. D - Istruttore Direttivo
  - Fino a 15 giorni mensili € 15,00/mese
  - Fino a 20 giorni mensili € 20,00/mese
- d) Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" al di fuori dell'orario di lavoro compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio per ogni intervento. L'indennità in oggetto compete nei seguenti casi:
- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; l'importo dell'indennità viene fissato in € 1,00 giorno.
- e) Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della "pronta disponibilità", nella misura di € 10,00 per la chiamata in orario festivo o notturno. La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile della Posizione Organizzativa del Servizio competente o trattandosi di evento non prevedibile dal Sindaco o colui che lo sostituisce.

#### ➤ ATTIVITÀ IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI

- a) Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa individuati con provvedimento della Giunta Comunale, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- b) L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 10; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità è fissata come segue:
- |                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| • fino a € 500,00:          | nessuna indennità |
| • da € 500,00 a € 3.000,00: | € 1,00/giorno     |
| • da € 3.001,00:            | € 1,10/giorno     |
| • Economo Comunale:         | € 1,50/giorno     |

- c) L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo sulla base di una determinazione autorizzativa del Responsabile del Servizio competente previa contrattazione per la valutazione della capienza economica.

#### **Art. 13 - Servizio di reperibilità**

1. Tale istituto di reperibilità è regolamentato dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
2. Il limite di sei volte al mese, per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale è elevato fino ad un massimo di 12 (dodici) volte/giorni al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 6 (sei) continuativi.
3. Il Servizio può essere effettuato sulla base di una deliberazione istitutiva della Giunta Comunale adottata su proposta articolata dei servizi interessati, previa contrattazione per la valutazione della capienza economica.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 – quinques, comma 2)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 (importo massimo € 350,00 annui lordi) è finalizzata a compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di **ufficiale di stato civile e d'anagrafe, responsabile ufficio elettorale, responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti U.R.P. e protezione civile**, nonché per compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. L'indennità di cui al presente punto è assorbita nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex comma 1 dell'art. 70-quinquies di cui al successivo articolo, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competrà quella di importo maggiore.
3. Le indennità vengono così determinate:
  - **personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile, ed ufficiale elettorale € 300,00**
  - **responsabile dei tributi € 300,00;**
  - **archivisti informatici (personale addetto alla conservazione delle banche dati dell'ente, individuato dal competente dirigente) € 300,00;**
  - **responsabile URP di cui al d.p.r. 422/2001 cat. C € 300,00;**
  - **addetti URP di cui al d.p.r. 422/2001 cat. B € 200,00;**
  - **messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario € 200,00;**
  - **personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale) cat. C € 300,00.**
4. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo servizio.
5. Nel caso in cui un dipendente eserciti più compiti di quelli elencati al comma 3, l'importo massimo del compenso è definito in € 350,00 annui lordi.
6. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con determinazione da parte del Responsabile di Posizione Organizzativa previa contrattazione per la valutazione della capienza economica.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. In caso di assunzione e/o cessazione, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)

## **Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 – quinques, comma 1)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies comma 1° del CCNL del 21 maggio 2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa, 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 inquadратi in categoria B, C e D quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 13 del CCNL 2018.
2. Le caratteristiche assoggettabili al personale con particolari responsabilità sono riconducibili ai seguenti punti:
  - a) il dipendente, in modo particolare se collocato in struttura decentrata dal Centro di Responsabilità della propria struttura di appartenenza, assume decisioni di natura autonoma e spesso connesse a responsabilità derivanti da procedimenti di natura complessa;
  - b) il dipendente espleta funzioni che comportano il coordinamento di altre unità lavorative del proprio ufficio o di altri ambienti di lavoro dell'ente, con la conseguente necessità di sovraintendere gruppi trasversali di lavoro costituiti per il raggiungimento di particolari finalità;
  - c) il dipendente espleta in via continuativa, sebbene non prevalente, funzioni, competenze ed attività riconducibili alla categoria o al profilo in quanto caratterizzate da profili di maggiore complessità e/o responsabilità.
3. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra i Servizi dell'Ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa previa contrattazione per la valutazione della capienza economica. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale che abbia posizioni di lavoro di rilevante responsabilità, qualora siano presenti almeno tre criteri di seguito indicati, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
  - Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro di almeno tre unità (non solo di coordinamento di personale);
  - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
  - Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
  - Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
  - Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
  - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili quando vengono attribuite mansioni non prevalenti ma compatibili alla categoria superiore a quella di appartenenza;
  - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.);
  - Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
  - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza.
5. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto.
6. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 750,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa applicando i criteri di

cui alla successiva tabella Responsabilità/Punteggio assumendo quale valore complessivo dell'indennità da riconoscere, la somma del valore riportato nella tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate:

Responsabilità	punteggio
Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro almeno di tre unità (non solo di coordinamento di personale)	250
Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici	300
Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi	300
Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche	300
Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse	300
Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili quando vengono attribuite mansioni non prevalenti ma compatibili alla categoria superiore a quella di appartenenza	300
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)	300
Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere	250
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	250

7. Il valore indennitario è riconosciuto al raggiungimento del punteggio minimo di 750 punti.
8. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato, fatta salva l'individuazione da parte di ciascun responsabile di una diversa periodicità di erogazione. L'attestazione per l'erogazione del valore attribuito spetta a ciascun Responsabile e dovrà comunque avvenire entro il mese di gennaio per il precedente anno.
9. Non costituisce specifica responsabilità, lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza contrattualmente definite.
10. L'indennità è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale ed è rapportata ai mesi di effettivo esercizio della responsabilità (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
11. Le particolari responsabilità che consentono il riconoscimento delle indennità definite all'interno di questo articolo, sono diverse da quelle riconosciute per le funzioni di cui all'art. 70 comma 2 del CCNL 21.05.2018 e richiamate nell'art. 13 del CCDI. Quest'ultime indennità non potranno essere attribuite e inglobate dalle indennità elencate nel presente articolo.
12. Le indennità riconosciute con gli art. 14 e 15 del presente contratto non sono cumulabili fra loro.

#### **Art. 16 – Turnazioni**

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità prevista, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata e approvata dal Responsabile del Servizio competente e

autorizzata sotto il profilo contabile dal Servizio Finanziario nella fase istitutiva, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, prevedendo un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, in relazione alle esigenze di flessibilità operativa che dovessero emergere di volta in volta ed alle esigenze contingenti del personale coinvolto.

4. Il piano deve prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio di consegne.
5. Al personale coinvolto viene riconosciuta l'indennità di turno nella misura pari alla maggiorazione orarie del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL 09/05/2006.
6. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi e giornate di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Il personale coinvolto attualmente è quello appartenente al Servizio di Polizia Locale e Vigilanza.
8. Il Responsabile della Posizione Organizzativa rendiconta mensilmente al Servizio Finanziario i turni e le modalità del servizio svolto.

## **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge art. 67, comma 3**

#### **17.1 – Risorse di cui all'Art. 67 comma 3, lettera a)**

1. *Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997*, riferite a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

possono essere destinate all'erogazione di compensi per i dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

#### **17.2 – Risorse di cui all'Art. 67 comma 3, lettera c)**

1. *Le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale*, quali a titolo di esempio:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 446/1997)
  - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7).

possono essere destinate all'erogazione di compensi per i dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

### **17.3 – Risorse di cui all'Art. 67 comma 5, lettera b)**

1. Le risorse di cui all'Art. 67 comma 5 lettera b) per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, sono oggetto di specifici accordi.

## **CAPO VI – L'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Art. 18 – Disciplina delle Posizioni Organizzative**

1. Si rimanda ai Criteri Generali per la disciplina delle posizioni organizzative approvato con delibera di Giunta Comunale n° 72/2019;
2. La retribuzione di risultato è quantificata proporzionalmente al punteggio ricevuto con la scheda obiettivi e alla retribuzione di posizione corrisposta, pari a una quota del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

## **CAPO VII - IL PERSONALE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE**

### **Art. 19 – Destinatari delle disposizioni**

1. Al personale appartenente il Servizio di Polizia Locale e Vigilanza che esercita la specifica funzione di Agente sono destinate le disposizioni di cui agli articoli 56-bis, ter, quater, quinques e sexies del CCNL 21 maggio 2018.

### **Art. 20 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Tali prestazioni devono essere disciplinate da specifico regolamento.

### **Art. 21 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Una quota non superiore al 20% delle risorse potrà essere destinata al Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio, demandando all'approvazione di un regolamento che disciplini l'istituto;

## **Art. 22 – Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede abituale, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno avente le caratteristiche sotto descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità sarà riconosciuta per l'attività svolta all'esterno per almeno tre ore consecutive al giorno per almeno tre giorni la settimana espletando le seguenti funzioni:
  - a. Vigilanza Scuole;
  - b. Vigilanza Centro urbano, inclusa località Massina;
  - c. Controllo del territorio e delle attività, incluso il monitoraggio e il controllo del rispetto dei regolamenti e delle ordinanze comunali e delle normative regionali e nazionali.
5. L'indennità sarà riconosciuta a fronte di programmazione mensile e della certificazione/rendicontazione delle effettive attività svolte dall'agente percepiente l'indennità.
6. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 12.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo confluiranno automaticamente, per l'anno di competenza, al fondo destinato alla performance.

## **Art. 23 - Indennità di funzione**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, al quale siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio), può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018; Tale indennità deve essere disciplinata da specifico regolamento;
2. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale;
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di polizia stradale e svolgente funzioni di polizia giudiziaria di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004;

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo confluiranno automaticamente, per l'anno di competenza, al fondo destinato alla performance;

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI IN MERITO ALL’ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI**

### **Art. 24 – Orario di lavoro**

1. L’orario ordinario di lavoro, di cui all’art. 22 del CCNL 21 maggio 2018, è di 36 ore settimanali ed è funzionale all’orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l’orario di lavoro è articolato su sei giorni;
2. La definizione dell’orario di lavoro è volta a perseguire l’ottimizzazione dell’impegno delle risorse umane, a migliorare la qualità delle prestazioni, all’ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell’utenza ed è volta a migliorare e facilitare i rapporti con altri uffici e amministrazioni.
3. La durata dell’orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
4. Qualora l’Amministrazione Comunale intenda modificare gli orari la nuova articolazione sarà discussa in sede di contrattazione decentrata e confrontata con il piano triennale in materia di conciliazione tempo lavoro/famiglia e pari opportunità.

### **Art. 25 – Orario flessibile**

1. L’orario di lavoro, nel rispetto di quanto contenuto nell’art. 27 del CCNL 21 maggio 2018, è attuato applicando le seguenti flessibilità, subordinatamente al rispetto dell’articolazione oraria di apertura al pubblico e alle esigenze di servizio che richiedono la presenza in orari fissi ed invariabili:
  - a) Flessibilità oraria di 60 minuti in entrata antimeridiana e di conseguenza viene posticipato l’orario di uscita antimeridiana o pomeridiana, o recuperato in Pausa pranzo con garanzia dei 30 minuti;
  - b) Flessibilità di 30 minuti anche per l’intervallo della pausa pranzo da recuperare entro la stessa giornata lavorativa (art. 26 del CCNL 21/05/2018);
2. È facoltà di ogni Servizio istituire la turnazione del personale nella giornata di sabato;
3. Il Responsabile della posizione organizzativa può indicare le categorie o gli uffici che per motivi di servizio sono esclusi da questa possibilità o ne possano usufruire in misura ridotta, specificando la motivazione ed il periodo di esclusione;

### **Art. 26 – Orario Multiperiodale**

1. L’orario multiperiodale di cui all’art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
2. 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 quattro mesi (13 settimane).

3. 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;
  - lo svolgimento di lavori articolati e complessi per adempimenti legislativi nel rispetto di scadenze determinate;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini;
  - in genere, servizi legati ad attività stagionali.
4. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### **Art. 27 – Lavoro straordinario**

1. E' individuato il fondo fisso vincolato per la remunerazione del lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario può essere utilizzato soltanto per eventi non ordinari non programmabili rilevati dal Responsabile di Posizione Organizzativa.
3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati dall'art.14, comma 4 e 5 del CCNL dell'1/4/1999 (180 ore annue).
4. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile dell'Ufficio o Servizio cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione programmata dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa che avverrà solo a partire dalla mezz'ora di lavoro effettuato. L'Amministrazione comunale eroga le maggiorazioni orarie, previste dalla normativa vigente in materia.
5. Qualora si presenti la necessità di effettuare lavoro straordinario senza avere l'autorizzazione preventiva, il dipendente avrà tempo nei due giorni lavorativi successivi per sanare la situazione motivando le ragioni che hanno impedito la richiesta preventiva.

#### **Art. 28 – Riposo compensativo**

1. Il dispositivo è disciplinato dall'art. 24 del CCNL del 14 settembre 2000 e spetta a coloro che hanno prestato servizio nelle domeniche o nelle festività.

#### **Art. 29 – Banca delle ore**

1. La "Banca delle ore" è disciplinata dall'art. 38- bis del CCNL 14 settembre 2000 al fine di mettere i lavoratori e lavoratrici in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel Comune di Cislago è istituita in via sperimentale come stabilito nei commi seguenti.
2. La banca delle ore prevede l'attivazione di un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione dei permessi compensativi delle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di servizio.
3. La banca delle ore consente di gestire in modo uniforme ed elastico l'orario di lavoro, di sovvenire ed aiutare la gestione del tempo di lavoro per i dipendenti che abbiano necessità personali e familiari.
4. A ciascun lavoratore che aderisca alla banca delle ore viene intestato un conto individuale su cui potrà immettere o prelevare ore.

5. L'utilizzo delle ore accantonate avviene previa autorizzazione del diretto responsabile della Posizione Organizzativa di riferimento a seconda delle necessità personali e nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative e del servizio.
6. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta oppure la gravità della motivazione nel rispetto del presupposto fondamentale della normale funzionalità del servizio o dell'ufficio.
7. L'adesione alla banca delle ore è volontaria e deve essere regolata per iscritto così come l'eventuale recesso. L'adesione ha validità dal primo giorno del mese successivo alla richiesta. Il periodo di riferimento del conto si basa sull'anno solare. In caso di recesso, così come in caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore accantonate dovranno essere usufruite.
8. Ad ogni fine mese, all'atto del controllo delle presenze e ove vi siano ore straordinarie prestate e non recuperate nel mese, sarà data facoltà ai dipendenti di indicare se e quante ore intendono versare nel proprio conto ore, nel limite complessivo di dieci ore annuali:
  - a. Il dipendente è tenuto a confermare, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario effettuato ovvero di optare per l'eventuale pagamento dello stesso qualora ci fossero fondi disponibile.
  - b. Non rappresentano quota significativa ai fini dell'accreditamento orario sul conto della banca frazioni di ore inferiori ai 30 minuti. Le ore accantonate restano a disposizione per essere utilizzate in conformità ai termini di utilizzo delle ferie.
  - c. Il valore minimo del prelievo è pari a 30 minuti, per un **massimo complessivo di 10 ore annuali**. È possibile prelevare la giornata intera per un massimo di 1 giornata annua, con esclusione delle giornate antecedenti e/o successive alle festività, alle ferie, nonché alle giornate antecedenti e/o successive alla domenica quando questa coincide con l'inizio o la fine delle ferie. L'utilizzo massimo mensile delle ore accantonate non può eccedere le 12. Il recupero delle ecedenze orarie non deve, in ogni modo, interferire con la programmazione delle ferie, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle esigenze organizzative. In ambito di programmazione delle assenze prevale il consumo delle ferie spettanti maturate nell'anno precedente.
  - d. La gestione della banca ore sarà effettuata dal Servizio Finanziario e Ragioneria, che provvederà a definire la modulistica necessaria per l'iscrizione e il recesso della banca, il prospetto mensile dei depositi e prelievi, che ogni aderente dovrà compilare e aggiornare, e l'estratto conto di ogni dipendente.
  - e. Ogni anno dovrà essere compilato un modello statistico riassuntivo dell'andamento della banca, che verrà inviato ai Responsabili di Posizione Organizzativa, alle RSU e al Comitato Unico di Garanzia, che ne darà conto ai dipendenti nell'assemblea annuale.
  - f. Ogni dipendente, nella fase di verifica delle presenze del mese precedente, entro il 15 del mese successivo deve trasmettere debito prospetto all'Ufficio Personale contenente l'indicazione delle ore effettuate che intende depositare sul proprio conto. Il deposito si intende accettato, salvo diversa comunicazione dell'Ufficio personale.
  - g. L'andamento della banca delle ore viene monitorato al fine di favorirne l'utilizzo individuando eventuali modalità aggiuntive che stabiliscono forme differenti di utilizzo della Banca delle Ore per particolari innovazioni nei limiti stabiliti dalle norme vigenti.

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 30 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti prendono atto, così come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, 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

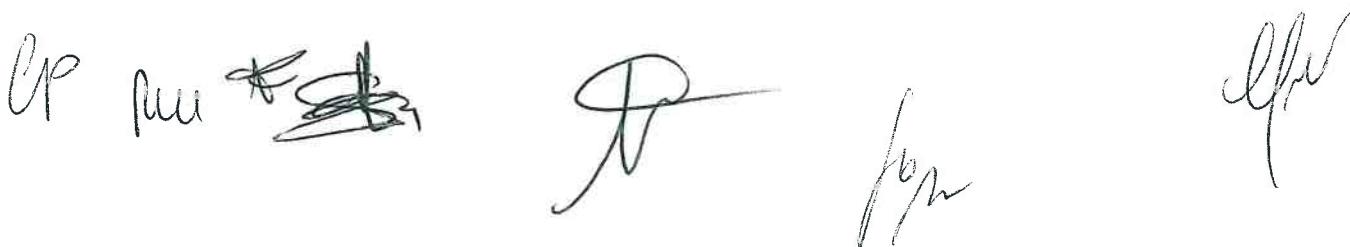
sistema produttivo, così come emerge nel Piano della Performance e nel Piano per la certificazione Family Audit.

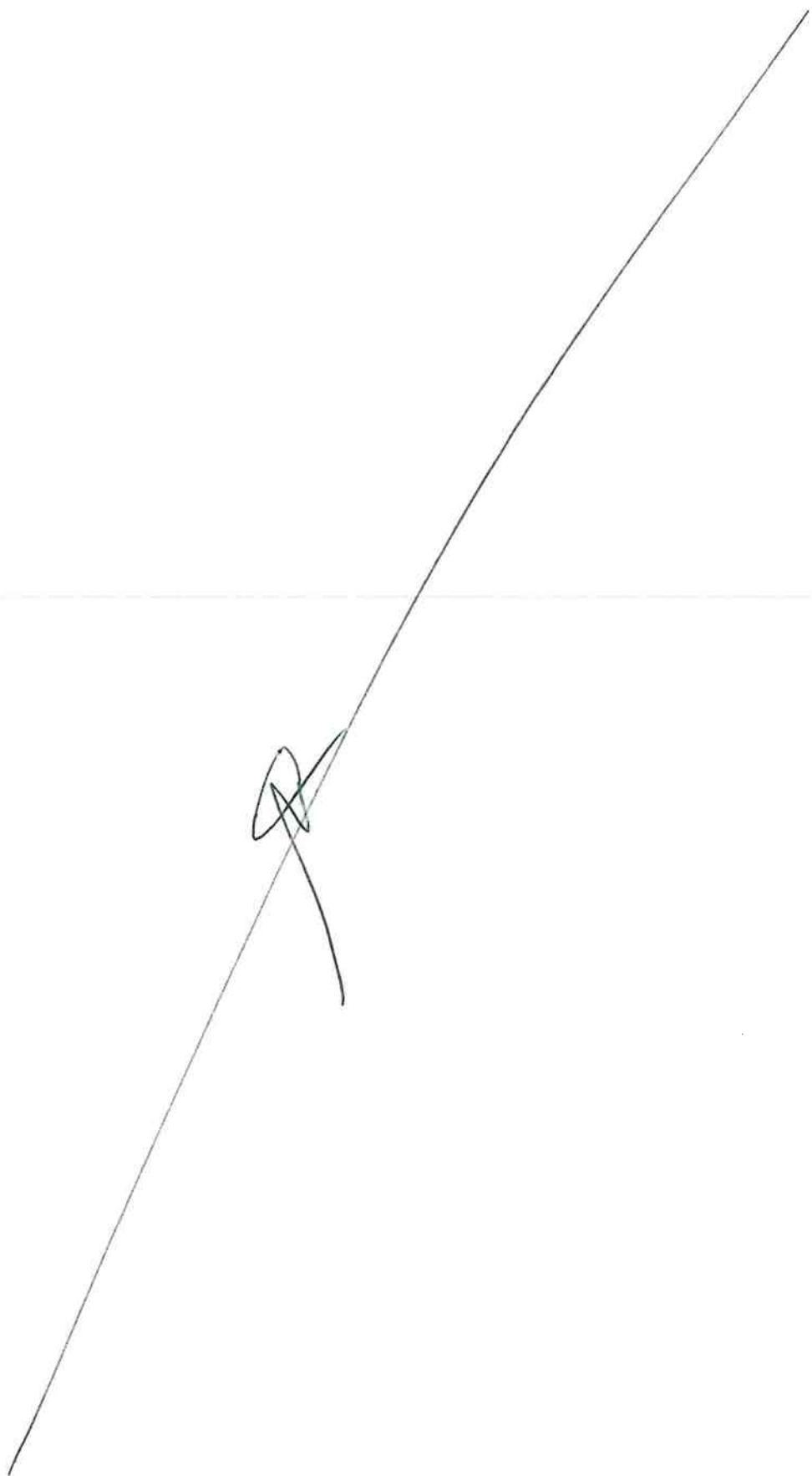
### **Art. 31 – Lavoro Agile (Smart working)**

1. Il "Lavoro agile" o "Smart working" è una modalità flessibile e semplificata di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell'ottica di accrescimento del benessere organizzativo.
2. Il "Lavoro agile" o "Smart working" si caratterizza per:
  - a) Effettuare la prestazione lavorativa in parte all'esterno della sede abituale di lavoro e con i soli vincoli di orario massimo giornaliero e settimanale derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell'accordo individuale;
  - b) Utilizzare strumenti tecnologici dal personale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, messi a disposizione dall'Amministrazione;
  - c) Non avere una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro del dipendente o della dipendente.
  - d) Le attività espletabili in modalità "smart" o "agile" sono quelle che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, quindi, possono essere espletate anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici che saranno definite all'interno di ogni servizio dalle Posizioni Organizzative.
3. Per l'applicazione della misura si rimanda allo specifico Regolamento e accordo individuale da approvarsi separatamente

### **Art. 32 – Welfare integrativo**

1. Il welfare integrativo è introdotto dall'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le risorse appositamente stanziate e quantificate all'interno del Bilancio triennale.
3. Le risorse sono alimentate con i proventi e le somme risultanti specificate negli artt. 20 e 21 del presente CCDI demandando all'approvazione di un regolamento che disciplini l'istituto.







Comune di Cislago  
(Provincia di Varese)

## **ALLEGATO A) al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

### **CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

#### ***1. Requisito periodo minimo di anzianità***

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

#### ***a. Criteri di valutazione***

- a. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 9 del CCDI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio si considera la *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto*;

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

#### ***3. Procedimento***

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, la Commissione, formata dal Segretario Comunale, dalla Responsabile del Servizio Finanziario e Tributi e dalla Responsabile della gestione delle Risorse Umane, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

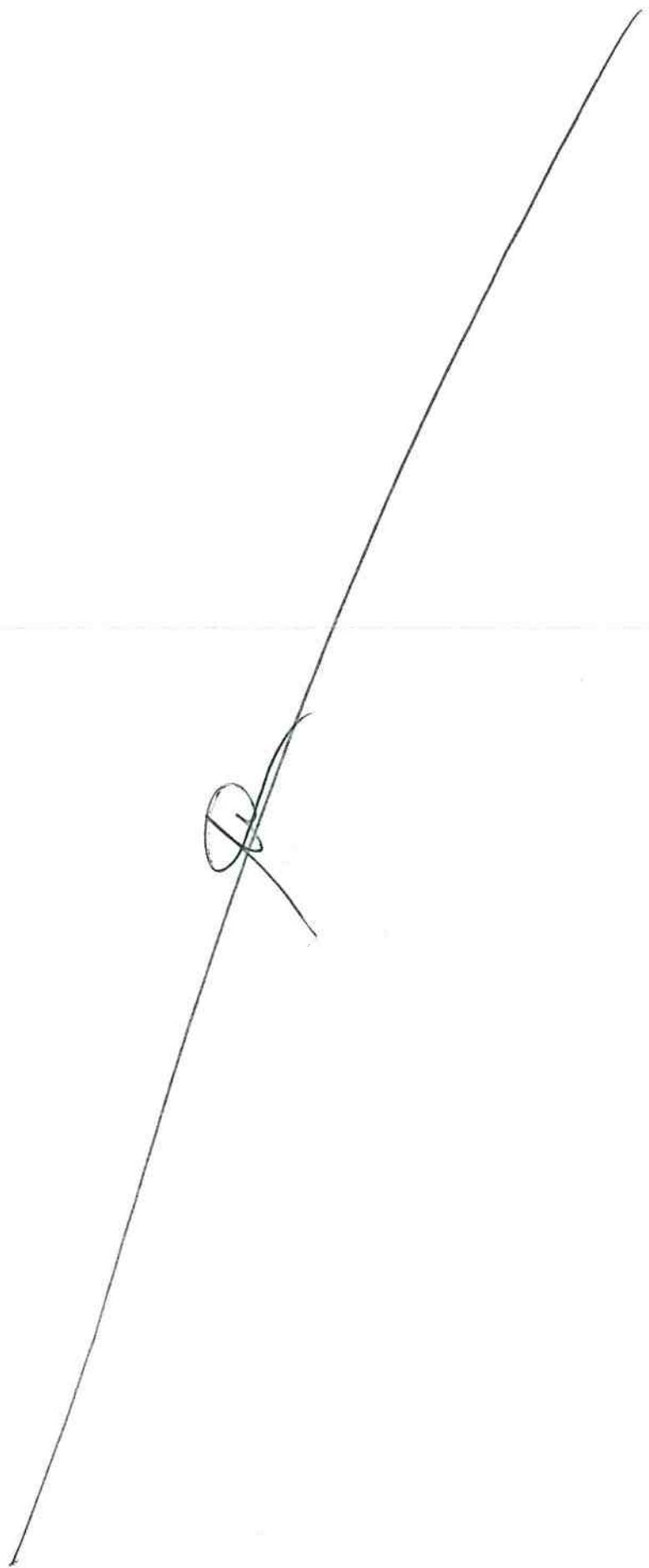
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione con riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni cinque per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale la Commissione decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

*LP Mu* *+* *+* *P* *H*

*HN*



ALLEGATO B) al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 19-21

**TABELLA PESATURA RISCHIO**

Gruppo omogeneo	Mansione	Livello di Rischio
<b>Amministrativi no auto</b>	impiegati e/o tecnici senza utilizzo di autovettura per lo svolgimento della propria mansione	<b>1</b>
<b>Amministrativi si auto</b>	impiegati e/o tecnici con utilizzo di autovettura per lo svolgimento della propria mansione	<b>2</b>
<b>Polizia Locale</b>	Agenti di Polizia Locale con utilizzo di autovettura per lo svolgimento della propria mansione	<b>3</b>
<b>Addetti pulizia uffici</b>	Operai addetti pulizia ambientali palazzo comunale	<b>3</b>
<b>Operai ecologici</b>	Operatori ecologici con utilizzo di autoveicolo e altra attrezzatura motorizzata per lo svolgimento della propria mansione	<b>4</b>

*EP**R**flr*

