

# Contratto collettivo integrativo

## Triennio normativo 2019-2020-2021 e parte economica 2019

Il giorno 2 del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 10 presso la sede del Comune di Tirano ha avuto luogo l'incontro tra:

### Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- Besseghini dott.ssa Stefania – Segretario Comunale
- Giudès Elena - Capo Area Economico Finanziaria
- Lazzarini Rosaria – Capo Area Amministrativa

### Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Presenti:

- Turcatti Michela, rappresentante sindacale C.G.I.L.
- Caputo Paolo, rappresentante sindacale C.I.S.L.
- Sergi Giuseppe, rappresentante sindacale U.I.L.

### R.S.U. nelle persone di:

Presenti:

- De Campo Marco - C.G.I.L.
- Vesnaver Stefano - C.I.S.L.
- Scolaro Elisabetta - C.I.S.L.
- Tentori Massimo - U.I.L.

### VERIFICATO CHE:

- La composizione della delegazione di parte pubblica è stata individuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 22.10.2019;
- La R.S.U. è stata eletta con le votazioni tenutesi dal 17.04.2018 al 19.04.2018 (Verbale del 03.05.2018);
- I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale sono stati invitati a partecipare alle trattative;

**RICHIAMATO** il Contratto Decentrato Integrativo 2018 sottoscritto in data 28.12.2018.

### PRESO ATTO CHE:

- in data 20.11.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Tirano parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019;
- in data 27.11.2019 tale ipotesi è stata consegnata al Revisore dei Conti per il controllo dei costi unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria;
- il Revisore di conti in data 27.11.2019 ha certificato:

- La compatibilità economico-finanziaria e normativa dell'ipotesi d'intesa di C.C.I. sottoscritta in data 20.11.2019 con i vincoli di bilancio annuale e pluriennale e con quelli derivanti dall'approvazione delle norme di legge;
- La compatibilità con la normativa contrattuale e nazionale vigente in materia di contrattazione decentrata della Relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria sottoscritte,



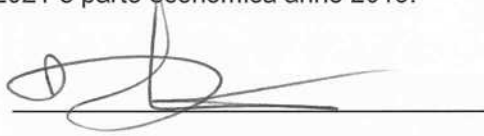
1

rispettivamente, dal Capo Area Amministrativa Lazzarini Rosaria in data 25.11.2019 e dal Capo Area Economico Finanziaria Giudes Elena in data 4.11.2019.

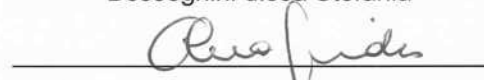
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 193 del 29.11.2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della C.C.I. triennio normativo 2019-2021 e parte economica 2019;

Tutto ciò premesso e considerato, le parti come sopra costituite, sottoscrivono definitivamente il seguente contratto collettivo integrativo triennio normativo 2019-2021 e parte economica anno 2019.

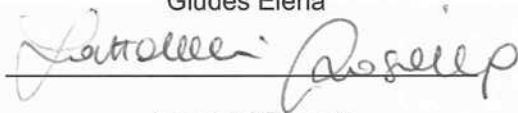
Per la delegazione di parte pubblica:



Besseghini d.ssa Stefania

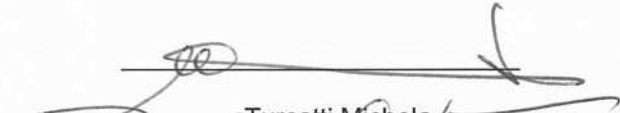


Giudes Elena

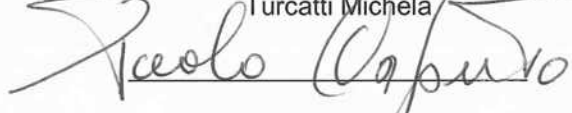


Lazzarini Rosaria

Per la delegazione sindacale:



Turcatti Michela



Caputo Paolo

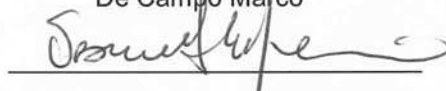


Sergi Giuseppe

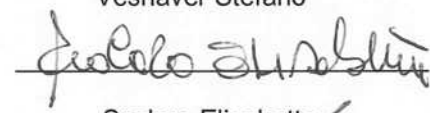
Per le R.S.U.



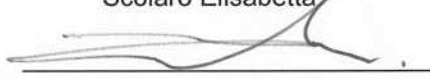
De Campo Marco



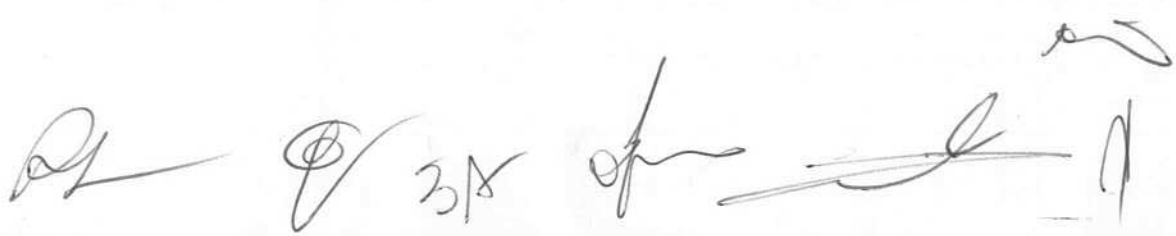
Vesnaver Stefano



Scolaro Elisabetta

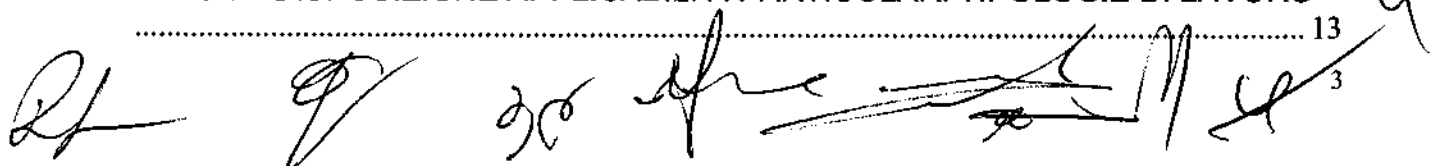


Tentori Massimo



## Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
Art. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI.....	5
Art. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
Art. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI.....	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – RISORSE PREMIALITA'.....	6
Art. 4 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE.....	6
Art. 5 - STRUMENTI DI PREMIALITA' .....	6
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....	6
Art. 6 - RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	6
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.....	7
Art. 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	7
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA' .....	8
Art. 8 - CRITERI GENERALI DI RIFERIMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DI ISTITUTI INDENNITARI .....	8
Art. 9 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO .....	8
ART. 10 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' .....	9
Importo indennità .....	9
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	10
Art. 11 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	10
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE.....	10
Art. 12 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	10
ART. 13 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PARTICOLARI COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	11
ART. 14 – PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO .....	11
CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	11
ART. 15 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.....	11
ART. 16 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO .....	12
ART. 17 - INDENNITA' DI FUNZIONE .....	12
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO .....	13
CAPO I – DISPOSIZIONE APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO .....	13



ART. 18 - INDENNITA' DI TURNO .....	13
ART. 19 - INDENNITA' ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO E PER ORARIO NOTTURNO O FESTIVO E PER ORARIO FESTIVO-NOTTURNO .....	13
ART. 20 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O. ....	13
ART. 21 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO .....	14
ART. 22 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO .....	14
ART. 23 - SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO PARZIALE .....	14
ART. 24 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	14
ART. 25 - LAVORO SOMMINISTRATO .....	15
ART. 26 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE .....	15
ART. 27 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE .....	15
ART. 28 - BANCA DELLE ORE .....	15
ART. 29 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE .....	15
ART. 30 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO .....	16
ART. 31 - ORARIO MULTIPERIODALE .....	16
ART. 32 - WELFARE INTEGRATIVO .....	16
ART. 33 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO .....	16
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO .....	16
CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI .....	16
ART. 34 - CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITA' .....	16
ART. 35 - CONTINGENTI DI PERSONALE .....	17
ART. 36 - COMUNICAZIONE ALL'UTENZA .....	17
ART. 37 - RESPONSABILITA' DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO .....	17
ART. 38 - NORME FINALI .....	17
ART. 39 - RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE .....	17
AGGIORNAMENTO FONDO .....	24

# **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

## **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI**

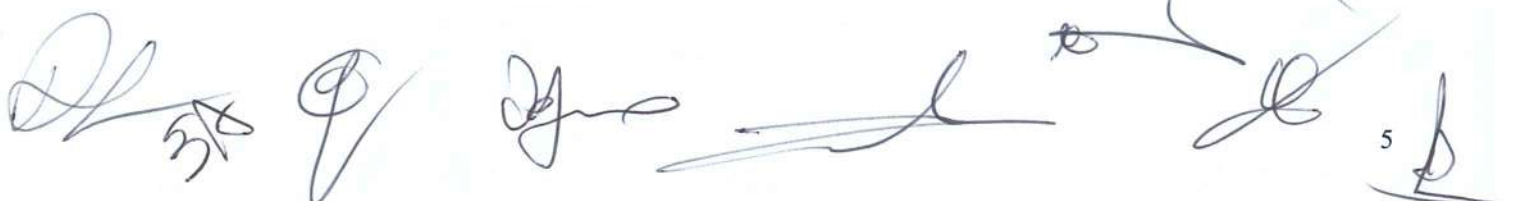
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva sotto dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 (Art. 7, comma 4, art. 67, comma 4, art. 68, comma 3, art. 69 commi 1,2 e 3, art. 70, comma 2 e art. 70 quater).

### **Art. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Tirano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale 2019/2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

### **Art. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole 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 dieci 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.



5

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

## **CAPO I – RISORSE PREMIALITA'**

### **Art. 4 - 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

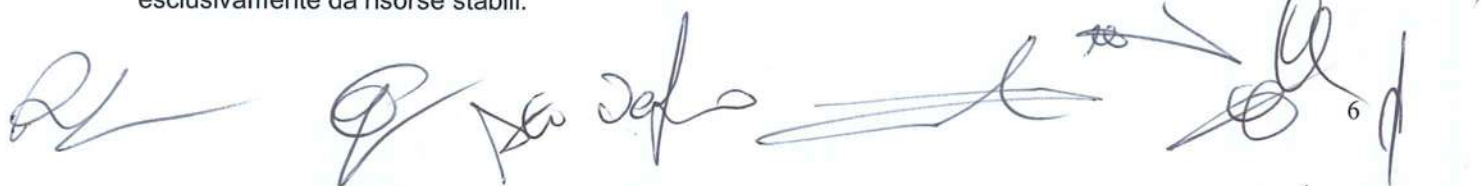
### **Art. 5 - STRUMENTI DI PREMIALITA'**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento al presente CCI (fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
  - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) Premi correlati alla performance individuale;
  - c) Premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
  - d) Progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo art. 7;
  - e) Specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.5.2018.

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

### **Art. 6 - RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili da destinare ai seguenti istituti:
  - Indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
  - Indennità di turno e per attività prestata in giorno festivo (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
  - Compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
  - Indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
  - Compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018);
  - Progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL 21.5.2018).
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



6

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance, la cui misurazione e valutazione è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente.
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.
6. 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.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno e prestazione di attività in giorno festivo, e alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori alle risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Le progressioni economiche all'interno delle categorie – dette orizzontali – riconoscono e, di conseguenza, incentivano il merito e l'impegno individuali attribuendo posizioni economiche più elevate a coloro che hanno conseguito maggiori livelli di professionalità.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successivi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art.7, comma 4, lettera c) del CCNL 21.5.2018.
3. Per attuare le progressioni in esame per gli anni 2019 e 2021 non viene messa a disposizione nessuna somma, fatti salvi eventuali aggiornamenti in sede di contrattazione del fondo degli anni considerati. Per l'anno 2020 viene messa a disposizione la somma di € 500,00 da ripartirsi, con decorrenza 1.1.2020, dando priorità al personale dipendente in servizio in categoria A. L'Amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente. La selezione viene effettuata con decorrenza dal primo gennaio di ciascun anno, compilando una graduatoria delle risorse umane che hanno titolo a partecipare alle progressioni stesse.
4. In applicazione dell'art.16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

##### 5.1 Requisiti generali per concorrere alla selezione.

Possono concorrere a tale selezione le risorse umane di ruolo, in servizio a tempo indeterminato nell'Ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, comprese quelle incaricate di posizione organizzativa, che:

- Abbiamo maturato un'anzianità, a tempo pieno o parziale, nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nel calcolo dell'anzianità sono compresi anche i periodi prestati presso Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs.165/2001 e quelli prestati a tempo determinato e/o indeterminato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs.165/2001;
- Abbiamo ottenuto una media nelle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio pari o superiore a 64/80 per i dipendenti e 80/100 per le P.O.
- Abbiamo garantito nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una effettiva presenza in servizio di almeno 180 giorni lavorabili.

Per il personale comandato presso altro Ente vengono acquisiti d'ufficio i fattori di valutazione necessari.



### 5.2 Formazione della graduatoria:

La graduatoria unica dell'Ente viene compilata dall'Area Economico Finanziaria in base ai dati forniti dal Segretario per le P.O. e dalle posizioni organizzative per le categorie.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, verrà data preferenza al personale secondo i seguenti criteri elencati in ordine di applicazione:

- anzianità di servizio complessiva del dipendente
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.

L'attribuzione delle progressioni avverrà mediante scorrimento della graduatoria fino a concorrenza delle risorse stanziate e verranno attribuite solo le progressioni che risulteranno completamente finanziate in base alle risorse disponibili.

## CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

### Art. 8 - CRITERI GENERALI DI RIFERIMENTO PER IL RICONOSCIMENTO DI ISTITUTI INDENNITARI

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito al presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascuna P.O. che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischi, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura della competente P.O. e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Contabilità/Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

### Art. 9 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

#### Attività esposte a situazione di rischio

Ai fini del riconoscimento della indennità si individua l'esecuzione di attività a rischi igienico-ambientali dovuti ad agenti chimici, fisici e biologici.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.



L'indennità di rischio viene riconosciuta e corrisposta al personale appartenente al Servizio Tecnico con profilo professionale di Operatore Tecnico - Seppellitore.

Il valore dell'indennità giornaliera per il personale di cui sopra è determinata in €. 1,50 per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro.

### Attività esposte a situazione di disagio

Non ricorre la fattispecie.

### Attività che comportano il maneggio di valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.  
Si ritiene di corrispondere l'indennità di maneggio valori esclusivamente all'economista comunale.  
La misura dell'indennità giornaliera viene determinata in € 1,20 per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro.
2. La liquidazione delle indennità è effettuata a consuntivo, semestralmente, in base alle giornate di effettiva presenza in servizio (timbratura) desunte dal rilevatore delle presenze.

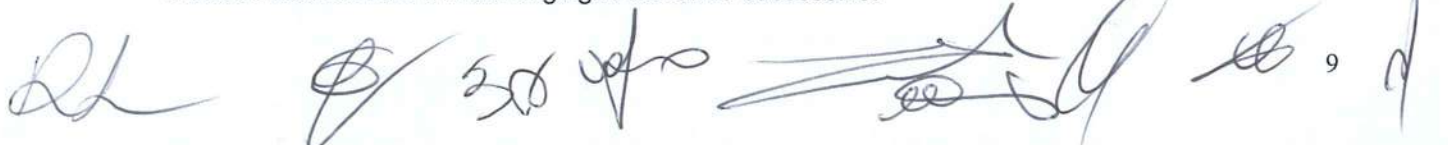
### ART. 10 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. L'indennità prevista dall'art.70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018 può essere erogata annualmente, ai dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità ed il cui contenuto di rischio giuridico sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o regolamento, nonché alle posizioni di lavoro cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente
3. Ogni P.O. concorda con il Segretario Comunale le possibili designazioni da effettuare con proprio provvedimento.

### Importo indennità

Affari Generali fino 20.5.2019	€	575,34
Biblioteca	€	1.500,00
Capo Operai	€	1.032,91
Commercio/SUAP	€	1.032,91

4. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 2 del CCNL 21.05.2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità.
5. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono le seguenti con l'indicazione della indennità massima:
  - o Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale € 300,00;
  - o Archivista informatico € 300,00.
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata in unica soluzione entro il mese di giugno dell'anno successivo.



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

### Art. 11 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997:

Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001, si riferiscono a contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e confluiscono nella parte variabile del fondo soggetta al limite di cui all'art.23, comma 2, d.lgs. n.75/2017, essendo relative ad attività ordinariamente rese.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti interessati in unica soluzione entro il mese di giugno dell'anno successivo sulla scorta del rendiconto presentato dal Comandante della P.L., in base alla vigente disciplina approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.43 del 23.3.2011.

2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21.5.2018:

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- Contributi ISTAT per attività censuaria (art. 70 ter CCNL 21.5.2018);
- Incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, della legge 30.12.2018, n.145;
- Prestazioni in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art.22, comma 3 bis, D.L. n.50/2017).

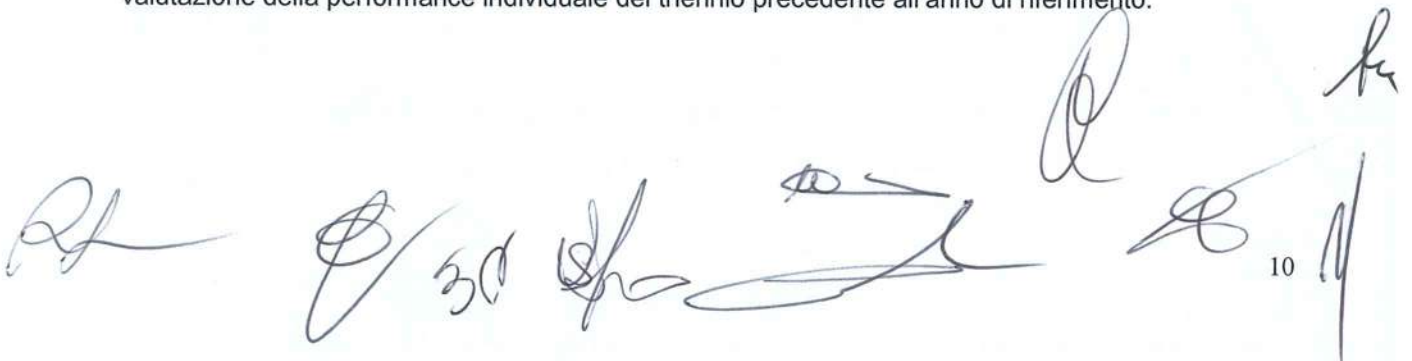
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti di normazione degli istituti, con atto della P.O. competente.

## CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

### Art. 12 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018, vengono definite le seguenti disposizioni:

- La misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente sulla base del sistema di valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva si intende una valutazione pari o superiore alla sufficienza.
- La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 20% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
- Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria in base alla valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '30' written below it, and several other signatures and initials on the right side.

## ART. 13 - CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PARTICOLARI COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato delle P.O. e particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizione di legge dovuti alle medesime posizioni.
2. Viene prevista una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Riduzione indennità di risultato</i>
da €. 200,00 a €. 1.500,00	2%
da €. 1.5001,00 a €. 3.000,00	5%
da €. 3.001,00 a €. 5.000,00	8%
da €. 5.000,01 a €. 7.000,00	10%
da €. 7.000,01 a €. 10.000,00	15%
oltre €. 10.000,01	20%

3. Ai fini del precedente comma le parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 21.5.2018, predo atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) gli incentivi legati ai compensi corrisposti dall'ISTAT;
  - c) gli incentivi previsti dall'art. 1 comma 1091 della L. 30.12.2018, n. 145.

## ART. 14 – PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione, anche utilizzando eventualmente una quota dei proventi delle sanzioni pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992, possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del Piano della Performance Semplificato/Piano Esecutivo di Gestione.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti nonché le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Il combinato disposto dagli articoli 68, comma 3 e 67 comma 3 determina inevitabilmente che a tali progetti può essere destinato solo il 49% della parte variabile del fondo.
5. Per l'anno 2019, stante il limite imposto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, non sono stanziabili risorse sulla parte variabile del Fondo da destinare ai progetti di cui al presente articolo.

## CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

### ART. 15 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni ed alla vigente disciplina approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.93 del 28.5.2018:
  - Articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - Articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
  - Articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

- Articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
    - a) I servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purchè la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
    - b) Il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
    - c) La prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Capo Area Polizia Locale con apposite disposizioni organizzative.
  3. La corresponsione dei compensi avverrà con cadenza semestrale sulla scorta di apposito rendiconto del Comandante della P.L.

## ART. 16 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni alla vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio, la medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
4. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
5. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata in €. 1,00.
6. Il Comandante della P.L. comunica, con cadenza semestrale, all'ufficio contabilità il personale dipendente avente diritto all'indennità di cui al presente articolo.

## ART. 17 - INDENNITA' DI FUNZIONE

1. L'indennità di funzione per gli addetti di polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 può essere riconosciuta esclusivamente al personale di Polizia Locale cui sono state conferite con atto del Comandante della P.L. le funzioni di Vice - comandante.
3. L'importo dell'indennità viene determinato in €. 1.500,00 annui.



Handwritten signatures of various officials, including the Comandante della P.L. and other representatives, located at the bottom of the page.

# **TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO**

## **CAPO I – DISPOSIZIONE APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO**

### **ART. 18 - INDENNITA' DI TURNO**

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.5.2018 le parti concordano che:
  - a) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) Ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% calcolato su base trimestrale;
  - c) Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

### **ART. 19 - INDENNITA' ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO E PER ORARIO NOTTURNO O FESTIVO E PER ORARIO FESTIVO-NOTTURNO**

1. In relazione all'art. 24, commi 1 e 5 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che per particolari esigenze di servizio svolge la propria attività lavorativa in giorno festivo o in orario notturno o festivo o festivo/notturno:
  - la maggiorazione della retribuzione ordinaria del 50% per attività svolta in giorno festivo;
  - la maggiorazione della retribuzione ordinaria del 20% per attività svolta in orario notturno o festivo;
  - la maggiorazione della retribuzione ordinaria del 30% per attività svolta in orario festivo-notturno.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per attività presta in giorno festivo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività stessa.

### **ART. 20 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.**

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. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O. Per l'anno 2019 la quota è incrementata dell'importo risparmiato per la retribuzione di posizione e di risultato non corrisposta ad una P.O. fino al 20.5.2019.
3. 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.

4. La stessa viene ripartita proporzionalmente all'indennità di responsabilità assegnata ad ogni P.O. al fine di definire la disponibilità pro-capite. Tale disponibilità viene attribuita secondo la valutazione:
  - Valutazione dal 95% al 100% = intera disponibilità pro-capite;
  - Valutazione < alla sufficienza = nessuna assegnazione della indennità;
  - Valutazione di varie % = assegnazione pari alle % stesse.
5. Per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.5.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.
6. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.5.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.5.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
  - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
  - I compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dell'art. 59 comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997.
7. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di riduzione di cui al precedente art. 13.
8. I residui costituiscono economie di bilancio.

#### **ART. 21 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO**

1. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 21.5.2018, stante la vigenza dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 non è stato ridotto.

#### **ART. 22 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### **ART. 23 - SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO PARZIALE**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5 in misura proporzionale al regime adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto integrativo.

#### **ART. 24 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, laddove non vi siano i presupposti del riconoscimento.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

14

## ART. 25 - LAVORO SOMMINISTRATO

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio nell'arco dell'anno solare.

## ART. 26 - PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO DALLE UNIONI DI COMUNI E PER I SERVIZI IN CONVENZIONE

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004, cui si fa espresso rinvio.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## ART. 27 - CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Non si ritiene di elevare ulteriormente il suddetto contingente.

## ART. 28 - BANCA DELLE ORE

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che:
  - a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;
  - b) Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 10 ore.

## ART. 29 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
  - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004;
  - Dipendenti incaricati di posizioni organizzativa.

## **ART. 30 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO**

1. Nell'Ente da anni viene garantita l'applicazione dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro.
2. La definizione dei criteri, a norma dell'art. 7, comma 4 lett. p) del CCNL 21.5.20018, sarà oggetto di successiva contrattazione.

## **ART. 31 - ORARIO MULTIPERIODALE**

3. In applicazione agli art. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.5.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concertazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e di programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.
4. Non ricorre la fattispecie.

## **ART. 32 - WELFARE INTEGRATIVO**

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.5.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

## **ART. 33 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

# **TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI** **SCIOPERO**

## **CAPO I – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI**

### **ART. 34 - CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITA'**

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del



19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

### **ART. 35 - CONTINGENTI DI PERSONALE**

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

UFFICIO DEMO-ANAGRAFICO ED ELETTORALE	n. 1 unità
UFFICIO POLIZIA LOCALE	n. 1 unità
SERVIZI CIMITERIALI	n. 1 unità
SERVIZI MANUTENTIVI	n. 1 unità
3. Le P.O. dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

### **ART. 36 - COMUNICAZIONE ALL'UTENZA**

1. Le P.O. sono tenute a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

### **ART. 37 - RESPONSABILITA' DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO**

1. Le P.O. sono tenute all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.

### **ART. 38 - NORME FINALI**

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei presenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

### **ART. 39 – RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE**

1. La Giunta Comunale con deliberazione n.174 del 29.10.2019 ha formulato alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili al fine di consentire l'avvio delle trattative con la parte sindacale per la stipula del contratto integrativo triennio normativo 2019-2021 e parte economica 2019.
2. Con determinazione del Capo Area Economico Finanziaria n. 499 del 4.11.2019 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2019.
3. Il fondo 2019 risulta costituito:

## FONDO RISORSE DECENTRATE

### RISORSE STABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2019
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	€ 110.634,97
art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	€ 3.577,60
art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 2.964,49
art. 67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	€ 185,51
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>€ 117.362,57</b>
EXTRA TETTO		€ 6.542,09
<b>SOGGETTO A LIMITE</b>		<b>€ 110.820,48</b>

### RISORSE VARIABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2019
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L. 449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	€ 8.432,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	€ 2.000,00

18

art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. N. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 14.159,69
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	€ 46,38
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina degli straordinari	€ 206,57
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	€ 2.243,95
art. 68, comma 1 - 67 commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018	Economie fondo anno precedente	€ 1.883,02
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>€ 28.971,61</b>
EXTRA TETTO		€ 18.249,28
SOGGETTO A LIMITE		€ 10.722,33

#### RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO

TOTALE PARTE STABILE	€ 117.362,57
DI CUI EXTRA TETTO	€ 6.542,09
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 28.971,61
DI CUI EXTRA TETTO	€ 18.249,28
<b>TOTALE FONDO ANNO 2019</b>	<b>€ 146.334,18</b>
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE</b>	<b>€ 121.542,81</b>



Si precisa che ai fini della verifica del limite al trattamento accessorio di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, oltre agli importi suddetti vengono presi in considerazione gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato delle P.O. imputate a bilancio, al netto della decurtazione delle capacità assunzionali (art.11 bis del D.L. 135/2018), la maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario comunale per la quota di competenza dell'ente ed il fondo del lavoro straordinario.

Fondo produttività al netto dei compensi esclusi - Anno 2016	Totale voci aggiuntive Anno 2016	Totale complessivo tetto anno 2016	Fondo produttività al netto compensi esclusi -Anno 2019	Totale voci aggiuntive Anno 2019	Totale complessivo anno 2019	Il tetto complessivo 2019 risulta non superiore al 2016
120.766,79	84.453,28	205.220,07	121.542,,81	83.677,26	205.220,07	=

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the initials 'Aca' above it. There is also a small signature and the number '20' at the bottom right.

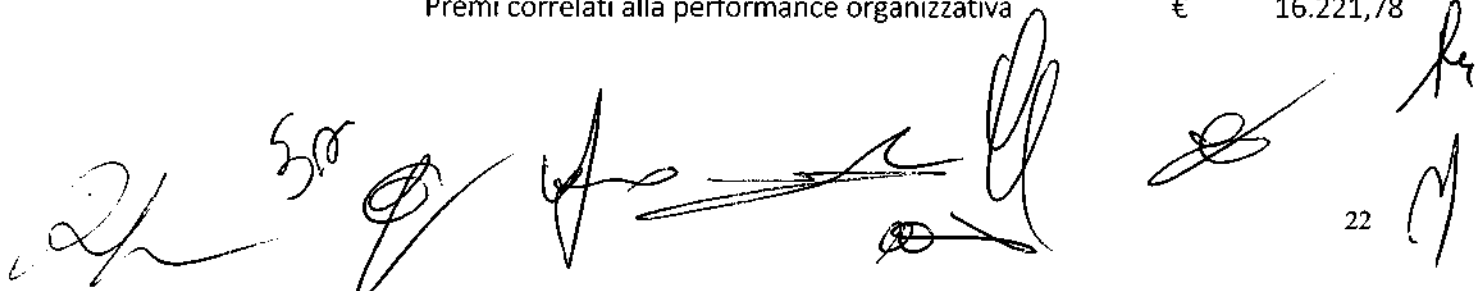
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

*[Handwritten signatures and initials]*

## UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

RISORSE STABILI		€ 117.362,57
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2019
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Progressioni economiche a regime	€ 59.373,64
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto	€ 19.861,52
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità art. 70-septies (attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. N. 75/2017)	€ 1.787,83
art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 - quinquies CCNL 21/5/2018	€ 5.457,80
art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies dall'1.1.2020	€ -
art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione al personale di Polizia Locale categoria D di cui all'art.56-sexies CCNL 21,5,2018	€ 1.500,00
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	Indennità di turno e lavoro festivo	€ 12.500,00
art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018 + art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni disagiate	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 - bis CCNL 21/5/2018: indennità di rischio indennità di disagio	€ 360,00 € 300,00

Premi correlati alla performance organizzativa € 16.221,78



RISORSE VARIABILI

€ 28.971,61

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI 2019
art. 68, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	€ 3.065,94
art. 68, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 1.313,98
art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge	
	prestazioni per fiere art.43 L. n.449/1997	€ 8.432,00
	incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	€ 14.159,69
	Prestazioni carattere privato art.22 comma 3 bis D.L. n. 50/2017	€ 2.000,00
		€ 28.971,61

*[Handwritten signatures and initials]*

## AGGIORNAMENTO FONDO

- L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (decreto crescita) ha previsto un nuovo modo di calcolo delle possibili assunzioni con successiva rideterminazione in più o in meno del limite al trattamento accessorio.

Secondo l'ANCI, nel documento a commento della norma, la nuova disposizione si applica solo a decorrere dalla data stabilita da un futuro decreto attuativo. Stante le interpretazioni e contrasti tutt'ora vigenti, si ritiene in questa fase di soprassedere all'applicazione della norma demandandone l'attuazione a chiarimenti avvenuti.

