COMUNE DI ILBONO

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2023/2025

All. alla Delibera di G.C. n.22 del 29.03.2023

PREMESSA

Il 17 novembre 2022 ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il secondo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Già con il contratto collettivo del 21 maggio 2018 furono introdotti elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione. L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata.

Orbene anche il contratto collettivo del 2022 conserva tali obiettivi richiamando nella costituzione del fondo risorse decentrate gli stessi criteri che hanno ispirato le parti nella precedente contrattazione del 2018, rivedendo il sistema di classificazione, con l'introduzione di un nuovo modello che possa perseguire la finalità di fornire agli Enti del comparto uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

In particolare:

- viene riconosciuto un maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni nei quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, che hanno sostituito le precedenti categorie con le nuove aree (degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'elevata qualificazione);*
- vengono istituite le posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative.*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene attuato in funzione del nuovo modello di classificazione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, che entrerà in vigore il 1° aprile 2023.

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

La contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere contenute le esigenze di un'equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di elevata qualificazione, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa.

In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche conserva quel carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

L'anno duemilaventitrè, il giorno ....., del mese di .....alle ore ....., ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte pubblica:

.....
.....

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL-fp/Enti Locali .....
CISL/FP.....
UIL/FPL.....

la Rappresentanza sindacale unitaria:

.....

Constatato che:

- ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022 è stata convocata la delegazione sindacale, sulla proposta del contratto collettivo decentrato integrativo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica;
- in data ..... l'organo di revisione ha svolto il controllo senza alcun rilievo sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo contratto decentrato integrativo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- la Giunta comunale con deliberazione n. .... del...../, ha autorizzato il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Ilbono per il triennio 2023/2025.

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 – Quantificazione delle risorse
- Art. 9 – Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

- Art. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 17 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III – DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 - Reperibilità
- Art. 19 - Turnazione
- Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 21 - Banca delle ore
- Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 23 - Orario di lavoro
- Art. 24 - Lavoro straordinario
- Art. 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi
- Art. 26 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

CAPO IV – DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 27 - Conferimento incarichi di elevata qualificazione
- Art. 28 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 29- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

CAPO V – DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 30 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art. 31 - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

Art. 32 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 33 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO III

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 34 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come “Contratto 2019/2021”.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Ilbono con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle Aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione ed in contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle performance e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

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

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) *vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;*
  - b) *ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;*
  - c) *per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;*
  - d) *l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le decisioni assunte;*
  - e) *ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;*
  - f) *al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;*
  - g) *al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.*
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, il confronto e gli organismi paritetici di partecipazione¹, che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del Contratto 2019/2021, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del Contratto 2019/2021, allegando il verbale del mancato accordo.
- 5.

---

¹ Negli enti con più di 70 dipendenti.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis² del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24³ del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2⁴ del

² Art. 70-bis indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

2. Disagiate;

3. Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

4. Implicanti il maneggio di valori.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.

6. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

8. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente ccnl.

³ Art. 24 reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisci del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensato, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del ccnl del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del ccnl del 14.9.2000.

⁴ Art. 53

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) Assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili al fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

a) Si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) L'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) In relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del d.l. n. 112/2008.

CCNL del 21.05.2018;

- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
  - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2⁵, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
  - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22⁶ del CCNL del 1.04.1999;

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d. Lgs. n. 81/2015;

b) Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

⁵ 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

⁶ Art. 22 - riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. B) e c), del ccnl del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del d. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal ccnl del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

TITOLO II – DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DELLE RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. a), b), c), d) del Contratto 2019/2021. Confluisce senza nuovi e maggiori oneri per l'Ente, la quota delle risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del Contratto 2019/2021 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva alla posizione economica D3.
2. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno di cui al comma 2 dell'art. 79 del Contratto 2019/2021.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione, sono incrementate della misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, utilizzate per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
4. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 2 nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 16 del Contratto 2019/2021, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2⁷ del D. Lgs. n. 75/2017.
6. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 del Contratto 2019/2021, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
  - b) *premi correlati alla performance individuale;*
  - c) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto collettivo nazionale di lavoro del 21.05.2018;*

⁷ Tale disposizione, ai sensi dell'art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, come convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12, non opera agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione e dagli altri provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

- d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;*
  - e) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del Contratto 2019/2021;*
  - f) *indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Contratto 2019/2021;*
  - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;*
  - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;*
  - i) *differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;*
  - j) *risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del Contratto 2019/2021.*
2. È destinata ai trattamenti economici di cui all'art. 79, comma 2, del Contratto 2019/2021, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse⁸. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per le condizioni lavoro, le indennità di funzione e di servizio esterno e per le indennità di specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge.

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

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle performance sono **ripartite** dall'Amministrazione previo accordo con le parti **sindacali per il periodo tra le stesse stabilito** (annuale o triennale), secondo i seguenti criteri generali:
  - a) *corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
  - b) *riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;*
  - c) *necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
  - d) *rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.*
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) *i sistemi incentivanti le performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;*
  - b) *le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
  - c) *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;*
  - d) *il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:*
    - 1) *la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;*
    - 2) *la programmazione operativa e gestionale;*
    - 3) *la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;*
    - 4) *la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;*
  - e) *il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;*
  - f) *i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;*
  - g) *la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:*

⁸ Comma 1-bis dell'art. 24 del d.lgs 165/2001.

1) *raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.*

3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Il *budget* di salario accessorio è destinato all'applicazione del regime di premialità a tutto personale dipendente.
2. Le risorse per compensare la performance di ciascun servizio e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del servizio.
3. Il *budget* di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salvo le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente.
4. Il responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile.
6. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di servizio, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
7. Il responsabile del Servizio finanziario suddivide il *budget di salario accessorio tra tutto il personale dipendente in base* alla valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria/area di appartenenza.
8. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
9. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà essere informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
10. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, il riconoscimento, da parte dell'organismo indipendente di valutazione/del nucleo valutazione, della performance adeguata di ente.
11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

13. Le economie di gestione che si verifichino ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio assegnato, a tale titolo, sono destinate, nell'anno successivo allo stesso scopo-
14. Per ulteriori criteri integrativi del presente contratto si rimanda al sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale⁹

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, correlato alla performance individuale, di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del Contratto 2019/2021, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui all'art. 81 del medesimo contratto
2. Al 10% dei dipendenti (con arrotondamento all'unità superiore), assegnati ad ogni Posizione Organizzativa che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) Contratto 2019/2021 - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

3. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a) della media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il maggiore grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area potrà essere remunerato attribuendo, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche.
3. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23¹⁰ del d.lgs. n. 150/2009.
4. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 14 del contratto 2019/2021, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie e nell'area delle posizioni organizzative:

⁹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

¹⁰ Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 2, del TUIPI, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

- a) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente che negli **ultimi tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, fondazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche. A tal fine il Comune di Ilbono richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- b) annualmente, le parti definiscono, in coerenza con le risorse decentrate aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area:
Anno _____

AREA	NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI
Operatori	
Operatori esperti	
Istruttori	
Funzionari e di elevata qualificazione	

- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuibili fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, con pesi ponderali definiti in base ai seguenti criteri:

Area	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali – peso percentuale	Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo professionale – peso percentuale	Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi – peso percentuale
Area degli operatori	50%	40%	10%
Area degli operatori esperti	50%	40%	10%
Area degli istruttori	40%	45%	15%
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	40%	40%	20%

- La media delle ultime valutazioni individuali annuali sarà valutata fino ad un massimo di 100 punti.
  - L'esperienza professionale maturata sarà valutabile fino ad un massimo di 100 punti così ripartiti:
    - 1) periodo di permanenza nel medesimo profilo o equivalente calcolato al mese precedente a quello di decorrenza della progressione economica: per ciascun anno 10 punti.
  - Le capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi sono valutate fino ad un punteggio massimo di 100 punti così ripartiti:
    - 1) Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o, digitale, e/o obbligatoria effettuate nel triennio fino ad un massimo di 20 ore complessive;
    - 2) Attribuzione di 0,5 punti, per ogni ora di formazione di cui al precedente numero 1), fino ad un massimo di 10 punti.
- e) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera d) e differenziato in relazione al numero degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente nel modo seguente:

Ultima progressione economica conseguita	Punteggio aggiuntivo - percentuale
Da oltre 6 anni	1%
Da 6 a 8 anni	2%
Oltre 8 anni	3%

- f) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 2) al più anziano di età; 3) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive.
- g) per ogni dipendente, a cura del responsabile del servizio personale, è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.
- h) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del servizio personale decide in via definitiva.
- i) qualora un valutato eccepisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
- j) gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.
5. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
6. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al d.lgs. n. 150/2009.

CAPO II – DELLE INDENNITÀ

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

Individuazione misure e definizione criteri generali

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività (presenza in servizio), secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. Si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature 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 che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività (presenza in servizio).

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari e dell'elevata qualificazione, che non risulti incaricato di specifiche responsabilità, ai sensi dell'art.16 e seguenti del contratto 2018/2021, può essere riconosciuta una indennità nell'importo **non superiore ad € 4.000** come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del contratto 2019/2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
  - *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
  - *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
  - *specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;*
  - *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;*
  - *specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
  - *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9¹¹ e 10¹² del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.*

5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità in quanto abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale sono individuati in funzioni dei seguenti ruoli all'interno dell'Ente:

Responsabilità del procedimento (ricomprende la Responsabilità di proposizione ad unità operativa (uffici) e la Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno tre unità di personale oltre al coordinatore), nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuate dall'Ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno dei procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché abbiano come risultato l'adozione di un atto.

- Ciascun Responsabile di servizio presenta le proposte di determinazione delle indennità di cui al comma precedente, nell'importo tra un minimo di € 300,00 ed un massimo di € 1.000,00 annua sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

1) Indennità per specifiche responsabilità

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15	
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5	
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5	
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5	
	TOTALE	0

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15	
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5	
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5	
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5	
	TOTALE	0

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15	
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5	
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5	
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5	
	TOTALE	0
	TOTALE COMPLESSIVO	0

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 36 a 45 Punti = €. 1.000,00

Da 26 a 35 Punti = €. 750,00

Da 11 a 25 Punti = €. 300,00;

¹¹ 9. Nei tre anni successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, nei comuni aventi popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero popolazione complessiva fino a 10.000 abitanti nel caso di comuni che abbiano stipulato tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria, qualora sia vacante la sede di segreteria, singola o convenzionata, e la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465, sia andata deserta e non risulti possibile assegnare un segretario reggente, a scavalco, con riferimento al contingente di personale in disponibilità, le funzioni attribuite al vicesegretario possono essere svolte, ai sensi della normativa vigente, su richiesta del sindaco, previa autorizzazione del Ministero dell'interno, per un periodo comunque non superiore a ventiquattro mesi complessivi, da un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un ente locale, in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato. Il sindaco è tenuto ad avviare una nuova procedura di pubblicizzazione per la nomina del segretario titolare entro i novanta giorni successivi al conferimento delle funzioni di cui al periodo precedente. Il funzionario incaricato è tenuto ad assolvere a un obbligo formativo di almeno 20 ore mediante la partecipazione a corsi, anche con modalità telematiche, secondo le modalità stabilite dal Consiglio direttivo dell'Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali, a valere sulle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta salva per il Ministero dell'interno la possibilità di assegnare, in ogni momento, un segretario reggente, anche a scavalco.

¹² 10. Le disposizioni del comma 9 del presente articolo si applicano anche qualora il comune avente i requisiti ivi indicati stipuli una convenzione per l'ufficio di segreteria ai sensi dell'articolo 30, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, o ne abbia una in corso, purché la sede di segreteria risulti vacante.

- La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente è determinata dal risultato della seguente formula (importo max attribuibile (p.100) *punteggio complessivo).
1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
  2. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte mensilmente e non sono cumulabili tra loro.
  3. Le indennità possono essere attribuite solo a dipendenti che abbiano sottoscritto un contratto di lavoro a tempo pieno o, se a tempo parziale, con prestazione lavorativa orizzontale pari almeno al 50% e per tre giorni settimanali. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
  4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di programmazione e definite dalla conferenza dei servizi.
  5. Qualora dette risorse non siano sufficienti ad assicurare l'attribuzione dei compensi individuali determinati sulla base dei criteri stabiliti dai commi precedenti, gli stessi verranno proporzionalmente ridotti fino alla concorrenza delle risorse a disposizione, fatte salve le indennità già attribuite in funzione dei precedenti accordi ed erogate fino alla data del presente contratto, che vengono integralmente riconosciute e non subiscono alcuna riduzione. La riduzione di ciascun importo individuale sarà operata secondo la seguente formula: importo individuale rideterminato = (totale risorse disponibili / totale importi virtuali * importo individuale virtuale).
  6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
  - a) *per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;*
  - b) *recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;*
  - c) *previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;*
  - d) *per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;*
  - e) *per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;*
  - f) *mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.*

Art. 17 - Attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione dei criteri generali

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse decentrate destinate alla performance individuale, tra i quali:
  - a) *iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
  - b) *supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
  - c) *contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
  - d) *anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
  - e) *polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.*
2. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefits*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
3. Per la concessione dei benefici predetti sono utilizzate prioritariamente le quote delle risorse costituite dagli *effettivi ed accertati risparmi derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione approvato ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 convertito con Legge 111/2011.*

CAPO III – DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 11,00 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del contratto collettivo del 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 19 - Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) *la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;*
  - b) *l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;*
  - c) *all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;*
  - d) *i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati se le strutture operative prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;*
  - e) *per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.*
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) *turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del Contratto 2019/2021;*
  - b) *turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del Contratto 2019/2021;*
  - c) *turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del Contratto 2019/2021;*
  - d) *turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del Contratto 2019/2021. I lavoratori in luogo dell'indennità possono optare per un numero di riposo compensativo.*
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del contratto 2016/2018.
8. Il personale che si trova nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del contratto 2019/2021, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) *assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;*
  - b) *trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.*
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del

suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Art. 21 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 25 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nell'Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita.

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, con successivi accordi possono essere favorite nell'utilizzo dell'orario flessibile, forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;*
  - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
  - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;*
  - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
  - e) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*

Art. 23 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro 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 cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di

continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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.

Art. 24 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 20% dell'organico (con arrotondamento all'unità superiore) – il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
2. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
3. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.
4. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
5. Come corollario di tali obiettivi, l'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
6. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
7. Cosicché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
8. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a) *valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;*
  - b) *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;*

- c) *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
  - d) *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*
  - e) *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.*
9. Con il piano formativo, annuale e/o triennale, verranno indicati gli obiettivi formativi, le risorse da impegnare.
  10. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.
  11. Si conviene che la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.
  12. La formazione viene finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale. Dovranno essere previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni di carriera, per tutte le figure professionali.
  13. La formazione, che dovrà essere certificata nel curriculum professionale, deve diventare così lo strumento per migliorare la qualità complessiva del sistema organizzativo, contribuendo alla crescita professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Art. 26 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

1. Può essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari che:
  - a) *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;*
  - b) *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
  - c) *siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;*
  - d) *si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;*
  - e) *siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.*
2. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

CAPO IV – DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 27 - Conferimento incarichi di elevata qualificazione

1. Con deliberazione di Giunta n. 114 del 23.12.2019, sono stati definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, e che gli stessi sono stati oggetto di confronto e sono compatibili con quanto previsto nell'art. 16 e seguenti del contratto 2019/2021, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti.

Art. 28 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. Qualora si verifichi una riduzione delle risorse del fondo delle risorse decentrata di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018, è possibile determinare un incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato se contestualmente si registrano variazioni ai compiti assegnati ai funzionari responsabili.

2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2¹³ del D. Lgs. n. 75/2017.
3. Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario¹⁴.

**Art. 29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato
dei titolari di elevata qualificazione**

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
  - a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
  - b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
  - c) *alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;*
  - d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).*
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
6. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

¹³ Tale disposizione, ai sensi dell'art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, come convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12, non opera agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione e dagli altri provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

¹⁴ Art. 11 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, come convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12.

7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

CAPO V – DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 30 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, 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. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, deve essere svolto per l'intero orario di servizio svolto nell'arco della giornata.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 31 - Il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione

1. Ai sensi dell'art. 97 del contratto 2019/2021 l'Ente può erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e dell'elevata qualificazione che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 4.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il responsabile della Polizia locale a cui dovrà fare riferimento sono le seguenti:
  - a) *responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;*
  - b) *coordinamento di risorse umane;*
  - c) *responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;*
  - d) *attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;*
  - e) *gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;*
  - f) *responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.*
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
  - a) importo fino ad €. 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area dell'elevata qualificazione per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'area degli istruttori per i quali ricorrono almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
  - b) importo fino ad €. 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area dell'elevata qualificazione D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'area degli istruttori per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
  - c) importo fino ad €. 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) *è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del contratto 2019/2021;*

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità dei servizi esterni di cui all'art. 100 del contratto 2019/2021;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 84 del contratto 2019/2021.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.
7. Le indennità, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 32 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

Art. 33 - 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, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che 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. Con apposito regolamento, verranno definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocinii o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in materia di concessione di contributi pubblici¹⁵ e sponsorizzazioni¹⁶. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche le cerimonie religiose¹⁷ ed i cortei funebri¹⁸. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.
3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico¹⁹.
4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per

¹⁵ Art. 12, comma 1 della legge 142/1990.

¹⁶ Art. 6, comma 9 della legge 122/2010.

¹⁷ Art. 25 TULPS – RD n. 773/1931. Chi promuove o dirige funzioni, cerimonie o pratiche religiose fuori dei luoghi destinati al culto, ovvero processioni ecclesiastiche o civili nelle pubbliche vie, deve darne avviso, almeno tre giorni prima, al Questore.

Art. 26 TULPS – RD n. 773/1931. Il questore può vietare, per ragioni di ordine pubblico o di sanità pubblica, le funzioni, le cerimonie, le pratiche religiose e le processioni indicate nell'articolo precedente, o può prescrivere l'osservanza di determinate modalità, dandone, in ogni caso, avviso ai promotori almeno ventiquattro ore prima.

¹⁸ Art. 27 TULPS – RD n. 773/1931. Le disposizioni di questo capo non si applicano agli accompagnamenti del viatico e ai trasporti funebri, salvo le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti di sanità pubblica e di polizia locale.

Il questore può vietare che il trasporto funebre avvenga in forma solenne ovvero può determinare speciali cautele a tutela dell'ordine pubblico e della sicurezza dei cittadini.

¹⁹ Conferenza unificata Stato – Città ed autonomie locali, nella seduta del 26 luglio 2018.

garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.

7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
8. Le risorse relative alle ore di servizio aggiuntivo effettuate ed erogate, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, al personale della polizia locale in base a quanto definito dalla contrattazione integrativa, essendo neutrali ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa del personale.

TITOLO III DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 34 - Norma transitoria

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

Allegato n. 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Ilbono.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora il servizio sia organizzato in turni, i contingenti minimi si intendono per ogni turno lavorativo feriale delle ore 8:00 alle ore 20:00, esclusi i giorni festivi.
4. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
5. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 *"Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali"* e successivi.
6. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
  - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
  - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
7. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona e della	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi

sicurezza pubblica	in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti) f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato

8. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
9. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

SERVIZIO e/o UFFICIO	CONTINGENTE
STATO CIVILE ED ELETTORALE	n. 1 dipendente (collab. o istrutt.) in reperibilità
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	n. 2 dipendenti per turno

10. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 2. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 10 ore pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quando ivi previsto.