

Comune di MALTIGNANO

Provincia di Ascoli Piceno

## Contratto Collettivo Integrativo

<b>MUNICIPIO di MALTIGNANO</b>		
14 DIC. 2019		
Protocollo n.	0010799	
Cat. 1	Class. 10	Fase

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione
- Art. 4 Interpretazione autentica

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 8 Progressioni economiche

### TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' E RESPONSABILITA'

- Art. 9 Principi generali
- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 12 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 13 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 14 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 15 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 16 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 17 Buono pasto
- Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 19 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 20 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 22 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 24 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

### TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 26 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 27 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

### TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 28 Trattamenti accessori fissati dalla legge

### TITOLO VI – DISPOSIZIONE FINALE

- Art. 29 Disposizione finale



Handwritten signature.

Handwritten signature.

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

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

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Maltignano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale a partire dal 01.01.2019 al 31.12.2021 e sarà soggetto a modifiche ed integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge
2. Il presente CCI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività

### Art. 4

#### Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, 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.
2. Gli accordi di interpretazione autentica del CCI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 5

#### Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 6

#### Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa\* del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. La determinazione annuale delle risorse da destinare ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, nonché altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
3. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2 bis ultimo periodo del DL n. 78/2010, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
5. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
6. In sede di ripartizione viene assegnata ad ogni Settore la quota da destinare alla performance tenuto conto del numero dei dipendenti che ne fanno parte e della loro posizione.
- 7 Per il riparto delle somme a disposizione ci si atterrà ai seguenti criteri:
  - I sistemi incentivanti la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - Le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valutazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - La premiabilità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

## Art. 7

### Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016- 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata come segue:

tenuto conto della modestissima dotazione organica del Comune di Maltignano, al 30 % di personale, individuato tra coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni verrà attribuito una maggiorazione di premio pari al 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente dai Responsabili di settore.

2. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo quanto previsto dal criterio della maggiore anzianità di servizio.

## Art. 8

### Progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo criteri e modalità previsti da apposito regolamento comunale per la progressione economica orizzontale.

3. Le delegazioni trattanti stabiliscono le risorse da destinare alle progressioni nonché le categorie e la percentuale di personale cui riservare le relative procedure.

4. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio nell' Ente, con almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento presso l'Ente stesso.

## TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

### Art. 9

#### Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l' erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non comportano in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.

4. L' effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

5. L' indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari "negativi" in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l' attribuzione dei vari tipi di indennità è



riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile del Settore.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

## Art. 10

### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016 - 2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- disagiate,
- implicanti il maneggio valori.

2. Per "attività esposte a rischi" si intende:

- utilizzo di materiali potenzialmente pericolosi (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...) complessi ed a conduzione rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- 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 e che comportano azioni di sollevamento e trazioni particolarmente impegnative;

3. Per "attività disagiate" si intende:

- osservare un orario di lavoro giornaliero spezzato (mattino e pomeriggio);

4. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Tenuto conto della specifica situazione del Comune di Maltignano, si concorda che tale indennità compete: a) al dipendente incaricato delle funzioni di economo comunale, ove non incaricato di posizione organizzativa b) agli addetti ai servizi demografici per i diritti di segreteria.

5. L'indennità di cui al comma 1 viene stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata e può variare da: euro 1,0 ad euro 2,00 al giorno, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa.

6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo di contratto.

7. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

8. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del Servizio personale, su attestazioni dei rispettivi Responsabili di Settore.

## Art. 11

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016 - 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
2. Il compenso non potrà superare € 3.000,00 lordi annui.
3. Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo e sono quantificate nel fondo di produttività nel quale viene indicata la somma massima destinata a tale istituto.

4. L'importo da attribuire ai singoli incarichi verrà determinato sulla base dei criteri qui esposti.

CRITERI GENERALI	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE
Grado di autonomia operativa con coordinamento dell'attività di numero significativo addetti (es. squadre operai) e/o responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	10 punti
Complessità dei procedimenti assegnati	10 punti
Responsabilità istruttoria e di ogni altro adempimento relativo a procedimenti di uno o più Servizi	20 punti
Complessità del quadro normativo di riferimento per i procedimenti assegnati	10 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione all'attività di coordinamento di numero significativo addetti (es. squadre operai – autisti ecc. ) e/o alla capacità di svolgere attività e funzioni anche in caso di assenza e/o impedimento temporaneo del Responsabile.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati e dalla complessità dei singoli procedimenti.
- Responsabilità istruttoria e di ogni altro adempimento di uno o più Servizi dipende dall'assegnazione di responsabilità del procedimento di un intero Servizio o di più Servizi.
- nella complessità del quadro normativo si valuta la quantità di norme di riferimento e la frequenza di aggiornamento del quadro normativo.

Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dal nucleo di valutazione sulla base dei provvedimenti di attribuzione effettuati dai responsabili di Settore; la quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto e rispettando il seguente vincolo: attribuzione di indennità solo al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 25

- I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di Settore previa conferenza tra tutti i Responsabili ed il Segretario Comunale.
- In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore 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.
- Gli importi delle indennità annualmente stabiliti sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze.
- Gli importi previsti nel presente accordo sono annualmente rapportati e riproporzionati tenendo conto dell'importo complessivo destinato al presente istituto definito in sede di contrattazione

9. Ai fini della liquidazione, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.
10. Un' indennità di importo massimo non superiore ad Euro 350,00 può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell' art. 13 e seguenti del CCNL, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell' Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
11. L' importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi dieci giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell' art. 71 del DL n. 112/2008, e non è revocabile durante il periodo di astensione per maternità.

#### Art. 12

#### Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2016 - 2018)

1. Ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. La misura dell'indennità di reperibilità, di cui al comma 1 dell'art. 24 ccnl 21/05/18, viene elevata ad euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno, in presenza di:
  - 1) situazioni di cui al comma 1;
  - 2) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Pasqua, Santo Patrono.

#### Art. 13

#### Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, comma 1 lett. h, CCNL 2016 - 2018)

1. Gli oneri concernenti l' erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell' art. 67 comma 3 lett.c) del CCNL 21.05.2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell' Ente che ad esse danno attuazione.
3. Le parti definiscono che i titolari di posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.
4. Ai sensi di quanto definito dall' art. 7 comma 4 lett. j) del CCNL 21.05.2018, le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
5. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. ( l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 - art. 6 del CCNL del 09.05.2006);
  - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU e TASI;
6. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi previsti dal contratto (art. 18 c1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 10.000 euro	Nessuna decurtazione
Da 10.001 a 20.000 euro	5,00%
Da 20.001 a 30.000 euro	10,00%
Oltre i 30.000 euro	15,00%

#### Art. 14

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

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 15

##### Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016 - 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### Art. 16

##### Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 120 ore.

#### Art. 17

##### Buono pasto

1. Il buono pasto, fermo restando i limiti di cui all' art. 46 CCNL 14.09.2000 spetta al dipendente che presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane purchè siano prestate nella giornata almeno sette ore complessive di cui cinque – anche non continuative, in orario

antimeridiano.

2. Per orario antimeridiano si intende quello che si colloca entro le ore 14,30.
3. Il diritto al buono compete a condizione che – tra la prestazione lavorativa resa in orario antimeridiano e quella resa in orario pomeridiano siano state effettuate le relative timbrature in uscita e in ingresso tra i due momenti della giornata, con relativa pausa di almeno 30 minuti e massima di due ore.
4. La prestazione lavorativa che dà diritto al buono pasto è quella che inizia in orario antimeridiano proseguendo in orario pomeridiano, tenendo conto a tal fine anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario o di recupero di debiti orari.
5. Il personale della polizia municipale , fermo restando il diritto al buono pasto secondo quanto previsto nei commi precedenti del presente articolo, spetta altresì il buono pasto nel momento in cui si è sottoposti ad un turno di lavoro, identificato come lavoro straordinario, il cui orario inizi precedentemente alle ore 12,30 ovvero alle ore 19,00 e/o cessi successivamente alle ore 15,30 ovvero alle ore 22,00

#### **Art. 18**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente si riserva di individuare con proprio atto organizzativo, le situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane.
5. Le parti convergono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

#### **Art. 19**

##### **Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
3. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
4. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:
  - servizio di mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini;

- *in genere, servizi legati ad attività stagionali.*

5. Le forme di recupero, nei periodi di minor carico, possono essere attuate dal lavoratore mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, secondo un piano di lavoro da concordare con il proprio Responsabile di Settore.

#### **Art. 20**

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

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato in 180 ore.

#### **Art. 21**

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

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

#### **Art. 22**

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

Nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

#### **Art. 23**

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Come previsto dagli articoli 7 comma 4 e 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato, l'Ente destina una quota almeno del 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
4. Ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano esecutivo di gestione/Piano obiettivi e performance.

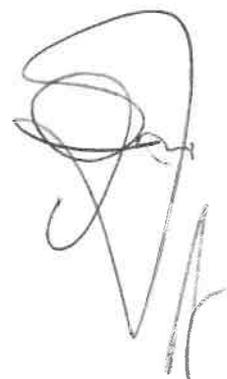
#### **Art. 24**

##### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 4 lett.z9 del CCNL 21.05.2018, ad integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23 comma 8, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione

dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.



## TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 25

#### Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Per servizio in via continuativa è da intendersi un servizio di almeno tre ore giornaliere con un minimo di 10 gg. mensili, da verificare sulla base di un report semestrale.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità in oggetto è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, nonché con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.05.2018.
4. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è determinata annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part time.
7. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto del Responsabile del servizio personale, a seguito di apposita comunicazione da parte del Responsabile del servizio vigilanza.

### Art. 26

#### Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Le parti concordano nel rimandare per la disciplina dell'istituto all'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018.

### Art. 27

#### Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016- 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2016 -2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018.



## TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### Art. 28

#### Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma, secondo criteri e modalità di ripartizione che verranno concordati successivamente nell'apposito regolamento comunale da adottare.
  - Compensi Istat;
  - Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
  - Rilascio di titoli abilitativi edilizi riguardanti l'attuazione del "" Piano Casa"" ai sensi della legge Regionale n. 22/2009
  - Trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, Legge 30.12.2018, n. 145, i cui criteri e modalità di ripartizione verranno concordati successivamente nell'apposito regolamento comunale da adottare.
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 29

#### Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell' anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore dei conti.

