



Comune di Oristano  
Comuni de Aristanis

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO – TRIENNIO 2019 - 2021**

**PARTE NORMATIVA**

**tra l'Amministrazione Comunale di Oristano**

**e**

**la Rappresentanza Sindacale Unitaria**

**e le Organizzazioni Sindacali di categoria CGIL – CISL – UIL - CSA**

**per disciplinare l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate.**

In data 22 novembre alle ore 12.00 nella sede del Comune di Oristano ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica**

**Dr. Luigi Mele** – Segretario Generale del Comune di Oristano

**Dr.ssa Maria Rimedia Chergia** – Dirigente del Comune di Oristano

**Dr. Giuseppe Pinna** - Dirigente del Comune di Oristano

- Presidente

- Componente

- Componente

**R.S.U., nelle persone di:**

- Cadeddu Roberto

- Cadoni Stefano

- Chessa Roberto

- Deligia Giancarlo

- Lentis Nicola

- Manca Giulio

- Pilu Giangavino

- Raschiotti Giuseppe

- Sanna Emiliano

- Senes Giuseppe

- Tola Ersilia

**OO.SS. Territoriali, nelle persone di :**

CGIL FP \_\_\_\_\_  
CISL FPS \_\_\_\_\_  
UIL FPL \_\_\_\_\_  
CSA \_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente (esclusa la dirigenza) del Comune di Oristano per il triennio 2019 - 2021.

Le parti si riservano di sottoscrivere il contratto definitivo al termine delle procedure indicate dal CCNL relative al controllo dei revisori ed alla autorizzazione della Giunta alla sottoscrizione.



**Comune di Oristano**  
Comuni de Aristanis

**ANNO 2019**

**Ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2019 – Parte economica.**

La presente proposta stabilisce i criteri generali sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2019.

Il fondo, costituito con determinazione nr.1154 del 04/10/2019, è determinato in € 1.063.119,95

Per l'anno 2019 verranno finanziati i seguenti istituti contrattuali previsti nel presente contratto decentrato integrativo.

- Indennità di turno art. 23 C 5 CCNL;
- Indennità di reperibilità art. 24 C 1 CCNL;
- Indennità condizione lavoro art. 22 CCDI
- Indennità servizio esterno vigili art. 17 CCDI;
- Indennità per specifiche responsabilità Art. 24 CCNL e art. 18 CCDI
- Progressioni economiche all'interno della categoria art. 16 CCNL art. 9 CCDI
- Compensi per performance individuale e organizzativa artt. 21 e 21 bis CCDI

*Handwritten signature and initials*

Si specifica che la somma disponibile per la contrattazione, che residua dal finanziamento dei primi due istituti sopra indicati, viene ripartita in modo da assicurare la quota prevalente delle risorse al trattamento economico collegato alla performance, secondo i risultati del sistema di valutazione dell'Ente.

Pertanto verrà destinata la quota del 60 % ai compensi di produttività collegati alla performance individuale e organizzativa. La quota che residua viene utilizzata per l'attribuzione di tutte le altre indennità, le eventuali economie che deriveranno dall'attribuzione dell'indennità servizio esterno vigili art. 17 CCDI saranno destinate alle progressioni economiche all'interno delle categorie art. 16 CCNL art. 9 CCDI.

Dalla Residenza Municipale \_\_\_\_\_

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO anno 2019

*Handwritten signature*

*Multiple handwritten signatures and initials*

# BOZZA

Di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNE DI ORISTANO

BOZZA Periodo 2019-2021

*Prochetta Genu*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

TITOLO I .....	2
DISPOSIZIONI GENERALI .....	2
<b>Art. 1 - Oggetto e obiettivi</b> .....	2
<b>Art. 2 - Campo di applicazione</b> .....	2
<b>Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</b> .....	2
TITOLO II .....	3
RELAZIONI SINDACALI .....	3
<b>Art. 4 - Informazione</b> .....	3
<b>Art. 5 - Confronto</b> .....	3
<b>Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie</b> .....	4
<b>Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure</b> .....	6
<b>Art. 8 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali</b> .....	7
<b>Art. 8 bis - Interpretazione autentica</b> .....	7
TITOLO III .....	8
ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	8
<b>Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria</b> .....	8
TITOLO IV .....	9
RAPPORTO DI LAVORO .....	9
Capo I .....	9
Istituti dell'orario di lavoro .....	9
<b>Art. 10 - Orario di lavoro</b> .....	9
<b>Art. 10 bis - Orario di lavoro straordinario</b> .....	10
<b>Art. 11 - Turnazioni</b> .....	11
<b>Art. 12 - Orario multiperiodale</b> .....	11
<b>Art. 13 - Pausa</b> .....	11
Capo II .....	13
Conciliazione vita-lavoro .....	13
<b>Art. 14 - Orario di lavoro flessibile</b> .....	13
TITOLO V .....	14
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....	14
<b>Art. 15 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</b> .....	14
<b>Art. 16 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</b> .....	14
<b>Art. 17 - Indennità di servizio esterno</b> .....	14
<b>Art. 18 - Indennità di funzione</b> .....	15
TITOLO VI .....	16
TRATTAMENTO ECONOMICO .....	16
<b>Art. 19 - Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione</b> .....	16
<b>Art. 20 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo</b> .....	16
<b>Art. 21 - Differenziazione del premio individuale</b> .....	17
<b>Art. 21 bis - Performance</b> .....	17
<b>Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro</b> .....	17
<b>Art. 23 - Compensi derivanti da norme di legge</b> .....	19
<b>Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità</b> .....	19
<b>Art. 24 bis - Messaggi notificatori</b> .....	20
<b>Art. 25 - Norma di rinvio</b> .....	20
ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA .....	21

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'M. C. ...'. In the center, there is a signature in blue ink that looks like 'F. ...'. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'M. ...'. A small number '1' is written in the center of the page.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 - OGGETTO E OBIETTIVI

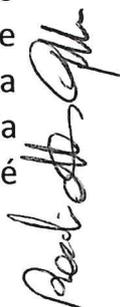
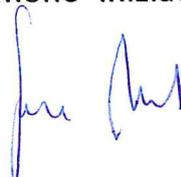
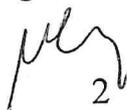
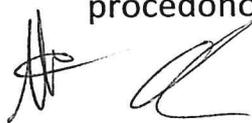
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione 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 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Oristano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

### ART. 3 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto (*gli istituti economici potrebbero slittare al primo gennaio dell'anno successivo*). L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. 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.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.



5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 7bis
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

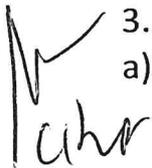
## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### ART. 4 - INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### ART. 5 - CONFRONTO

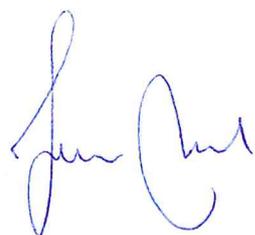
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;













- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali (*verificare attuazione articolo 18 bis del ccnl*);
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 (*declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*);
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) gli andamenti occupazionali;
- m) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale dei nidi;
- n) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale dei nidi;
- o) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- p) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

#### **ART. 6 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

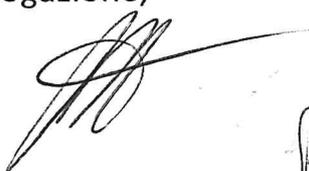
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono dirigenti dell'Ente individuati e nominati dalla Giunta Comunale con proprio atto deliberativo.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione del limite di 10 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 del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella 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;
- 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;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;



5  
Presidente



- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

5. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### **ART. 7 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di settembre
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 7, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni eventualmente prorogabili di ulteriori 45 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page*

da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

#### **ART. 8 - 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'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 6, 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 CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### **ART. 8 BIS - INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC (per le RSU via email), che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



The bottom of the page contains several handwritten signatures. On the left, there are two black ink signatures, one of which appears to be 'Rossetto G. B.'. In the center and right, there are several blue ink signatures, including a large one that looks like 'F. C. C.' and another that looks like 'M. C. C.'. There are also some smaller, less legible signatures in black ink.

**TITOLO III**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**ART. 9 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a sessanta mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
6. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.
7. Annualmente verranno fissate in sede di ripartizione delle risorse del fondo il numero di progressioni da mettere a selezione.
8. il totale delle progressioni previste al punto 7 sarà ripartito proporzionalmente tra i settori al fine di garantire l'omogeneità delle valutazioni effettuate da ogni singolo dirigente.
9. il numero complessivo delle progressioni, come fissato al punto 8, verrà ripartito in modo proporzionale tra le categorie.
10. in nessun caso il totale delle progressioni messe a selezione potranno superare il totale delle risorse economiche ad esse destinate con la ripartizione delle risorse del fondo.

h  
c  
t  
/

 8

## TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I Istituti dell'orario di lavoro

#### ART. 10 - 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, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- Servizi di Vigilanza
- Servizi di prima infanzia

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, 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.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate così come segue:

- Dal lunedì al venerdì ingresso ore 08.00 uscita 14.00
- Martedì e Giovedì ingresso 08.00 uscita 14.00 rientro 15.00 uscita 18.00.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

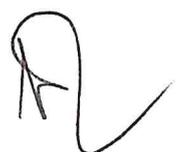
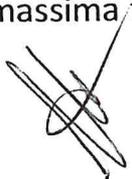
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 19;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 15;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 17.

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.



7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. , salvo quanto previsto dall'art.18.

9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

### ART. 10 BIS - ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate.

3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

6. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 240 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a

riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

### ART. 11 - TURNAZIONI

1. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

2. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 2016/2018 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. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

### ART. 12 - ORARIO MULTIPERIODALE

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

### ART. 13 - PAUSA

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 19 (orario di lavoro flessibile).

2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

Pres.   
  
  
11

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

*Handwritten signatures in blue and black ink, including the name "Rosdottir" and various initials.*

**Capo II**  
**Conciliazione vita-lavoro**

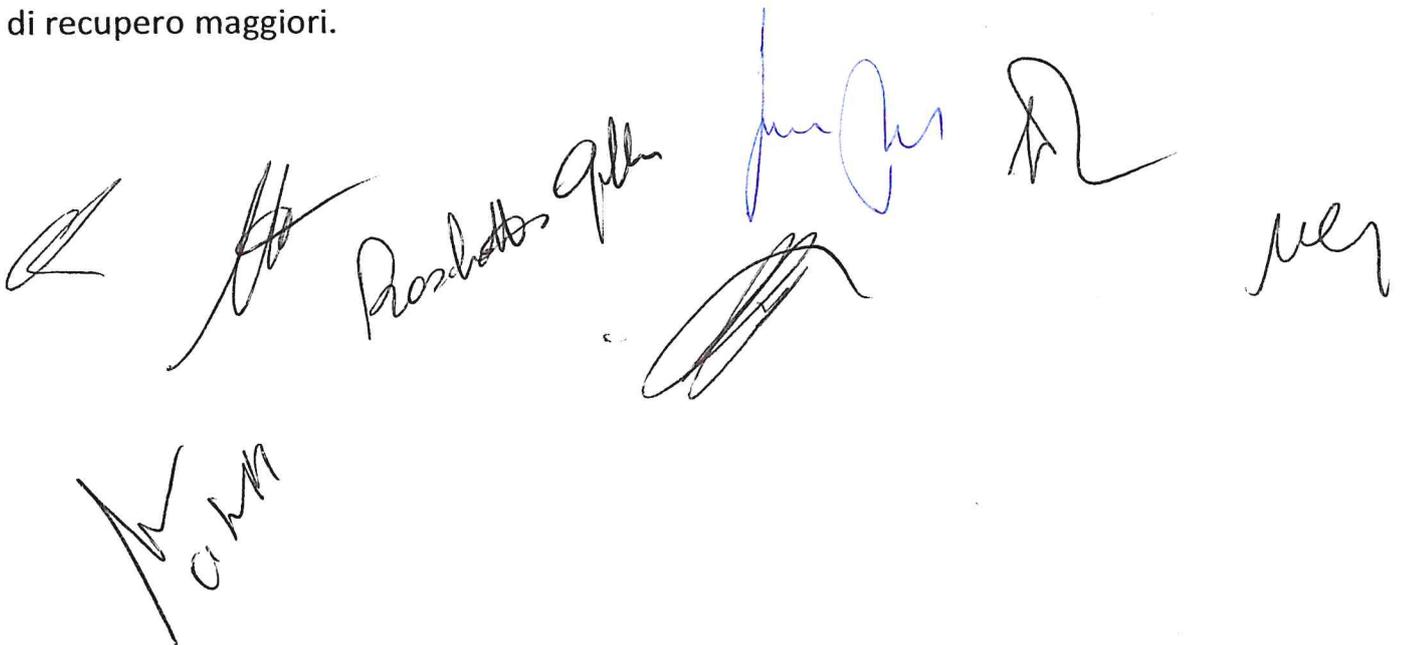
**ART. 14 - ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi Polizia Locale e Asili nido, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 19 bis ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains two. The signatures are stylized and vary in color, with some in blue ink.

**TITOLO V**  
**SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**ART. 15 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. 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.
3. 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.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 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 da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

**ART. 16 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA**

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992
2. Una parte delle risorse, pari a 5% delle entrate per questo titolo, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, previsioni per il 2019 € 12.400,00 per il 2020 e 2021 previsto €. 13.100,00;

**ART. 17 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza della durata di almeno il 70% dell'orario di servizio giornaliero previsto, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 4,00€.

*Rosetta Gf*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Handwritten mark]*

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

#### **ART. 18 - INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - 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 di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
5. 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 CCNL 16 - 18.
6. Comandante del corpo di polizia locale con responsabilità di coordinamento di almeno 20 dipendenti percepirà l'indennità nella misura di € 3.000,00 annui.
7. Vice Comandante del corpo di polizia locale con responsabilità di coordinamento di almeno 20 dipendenti percepirà l'indennità nella misura di € 2.000,00 annui.

**TITOLO VI**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**ART. 19 - FONDO RISORSE DECENTRATE: COMPONENTI DI COSTITUZIONE**

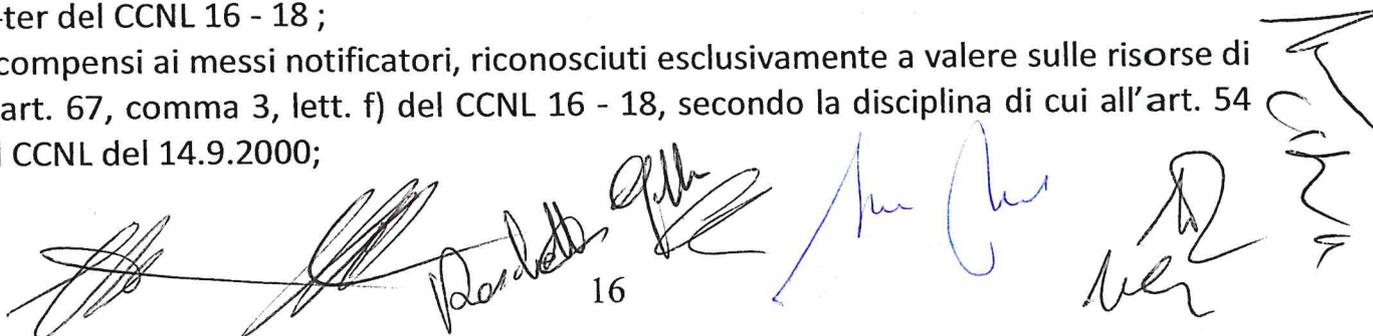
1. il Fondo è costituito secondo le disposizioni dell'art.67 ccnl2016-18)

**ART. 20 - FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale (*30% di parte variabile*);
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
- 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. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

  
16

- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-  
quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3,  
lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse,  
con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con  
risorse stabili.

#### **ART. 21 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nel limite del 20% dei dipendenti, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

#### **ART. 21 BIS - PERFORMANCE**

Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance verranno utilizzate in coerenza con le previsioni del sistema di valutazione dell'Ente.

#### **ART. 22 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. 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 3,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita 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.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

#### **Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

- Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)

- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

- Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) agenti contabili (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

- Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 1)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 2)
- d) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D		
	0	1	2	3		
Indice Ente	Enti ab. < 30000	Enti 30000 ab. < 100000	ab. < Enti	Enti 100000 ab.> Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1		2		

## Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€ 1,00
4-6	€ 1,50
>6	€ 3,00

## ART. 23 - COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura
- incentivi recupero evasione

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 22 e 22 bis del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione dell'ente.

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 2.999,99	Nessuna riduzione
da € 3.000,00 a € 5.999,99	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 6.000,00 a € 9.999,99	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
oltre € 10.000,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale fino ad € 12.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

## ART. 24 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

- Al personale con responsabilità di servizio che comportano notevole complessità gestionale di risorse economiche e di gestione risorse umane può essere riconosciuta un'indennità fino a € 3.000,00 annui;

- al personale con la responsabilità di servizio funzionario responsabile dei tributi può essere riconosciuta un'indennità di € 3.000,00 annui;
- al personale con responsabilità di servizio funzionario responsabile del PLUS può essere riconosciuta un' indennità di € 2.000,00 annui.
- al personale con responsabilità di servizio diverso dalle responsabilità di Funzionario responsabile dei tributi e funzionario responsabile del PLUS può essere riconosciuta un'indennità di €. 1.500,00 annui.

2. Un'indennità di € 350 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

#### **ART. 24 BIS - MESSI NOTIFICATORI**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

#### **ART. 25 - NORMA DI RINVIO**

L'applicazione degli istituti contrattuali di cui agli art. 18, 19, 23, 24 verranno attuate a decorrere dal 1° gennaio 2019.

A collection of handwritten signatures in black and blue ink. One signature in the top left is clearly legible as 'Rosdott'. Other signatures are more stylized and difficult to read.

## ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

### 1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 60 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue: - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

### 2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 9 del CCI. Ai fini dell'attribuzione del punteggio saranno presi in considerazione la somma delle valutazioni dei migliori due anni del triennio in questione.

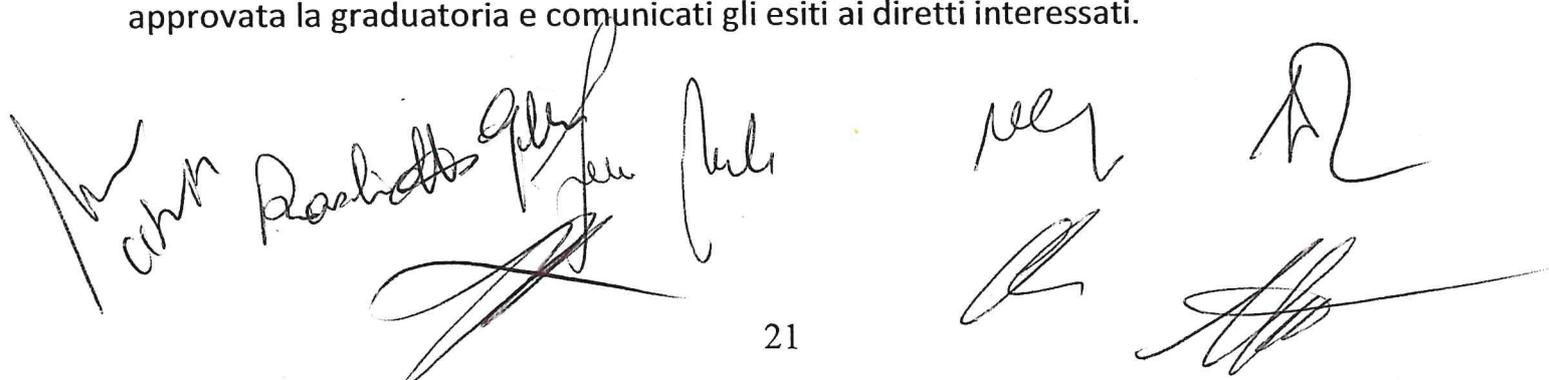
2. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo la maggior anzianità di servizio del candidato.

### 3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede con la indicazione del bando per l'attribuzione delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda. Ogni dipendente, a seguito di colloquio, sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente del Settore Personale decide in via definitiva. Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa al nucleo di valutazione o OIV.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures, with the first appearing to start with 'C.M.'. In the center, there is a large, stylized signature. On the right, there are two sets of initials or short signatures, one above the other.