



**CITTÀ DI MARCIANISE**  
**PROVINCIA DI CASERTA**

# **PRE ACCORDO**

## **DECENTRATO INTREGRATIVO**

**01-01-2019**

*[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



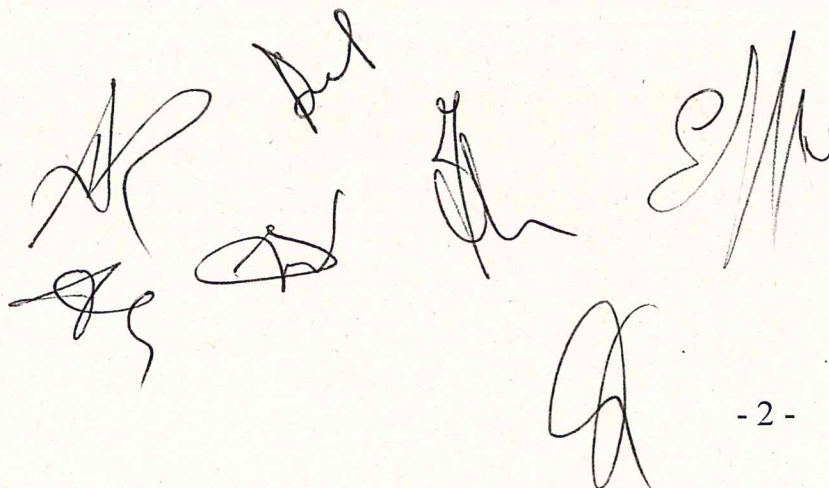
## PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 243 in data 18-12-2018;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.117 del 13-12-2013 modificata con deliberazione di G.C. n. 348 del 28 dicembre 2017
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.



## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1.** Ambito di applicazione e decorrenza  
**Art. 2.** Interpretazione autentica del contratto decentrato

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

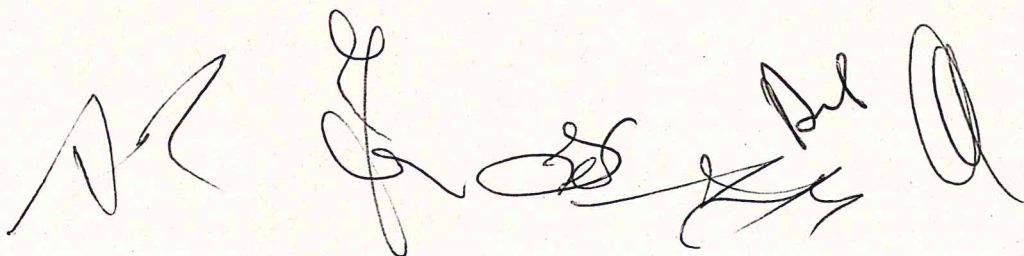
- Art. 3.** Obiettivi e strumenti  
**Art. 4.** Informazione  
**Art. 5.** Confronto  
**Art. 6.** Organismo paritetico per l'innovazione  
**Art. 7.** Assemblee sindacali  
**Art. 8.** Diritti e agibilità sindacali  
**Art. 9.** Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie  
**Art.10.** Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure  
**Art.11.** Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

## **TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

- Art.12.** Formazione e aggiornamento  
**Art.13.** Sicurezza nei luoghi di lavoro  
**Art.14.** Area delle Posizioni Organizzative  
**Art.15.** Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

## **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Art.16.** Principi generali  
**Art.17.** Indennità condizioni di lavoro  
**Art.18.** Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies  
**Art.19.** Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies



## TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

**Art.20.** Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies

**Art.21.** Indennità di funzione Art.56 – sexies

*[Handwritten signatures and initials]*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1      Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità 01/01/2019 fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo;
3. Il presente Pre accordo Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
4. 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. 2      Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. I soggetti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti e definiscono, in accordo, il significato della clausola controversa; tale accordo ha valore di interpretazione autentica.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



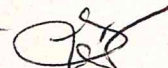
## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
- 4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

### **Art. 4 Informazione**

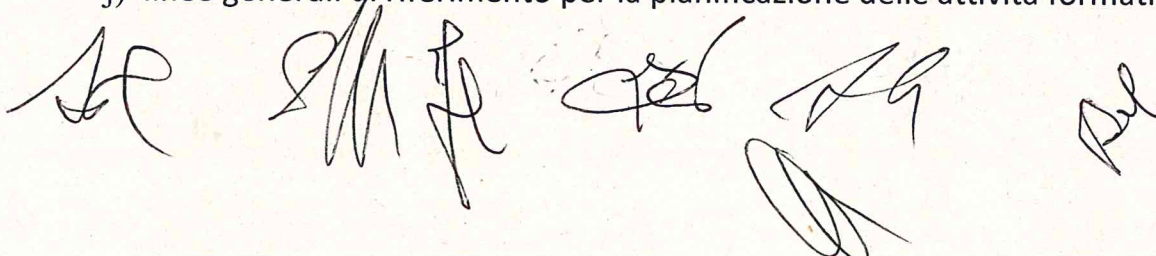
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, 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. 7 comma 2 citato, 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 è previsto 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 cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, 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. 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:
  - 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;
  - 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;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.
  - j) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.



## Art.6 Organismo paritetico per l'innovazione

(obbligatorio negli enti con più di 300 dipendenti)

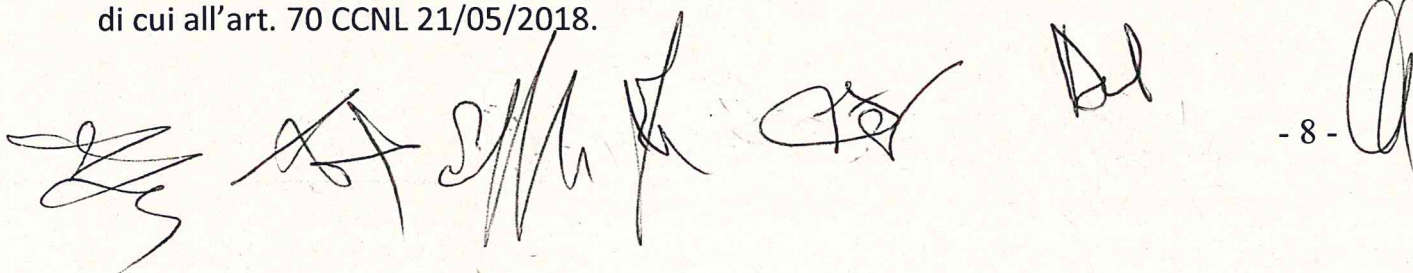
1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Deve essere costituito entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. 3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 CCNL 21/05/2018.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.



- 8 -

6. Il personale dipendente eventualmente nominato nell'organismo paritetico per l'innovazione che partecipa alle riunioni è considerato a tutti gli effetti in orario di lavoro.

7. L'Organo paritetico di cui al presente articolo è costituito in forma associata tra più comuni, qualora ciascuno di essi ha un numero di dipendenti inferiore a 300, in analogia a quanto previsto dall'art.9 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 7 Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

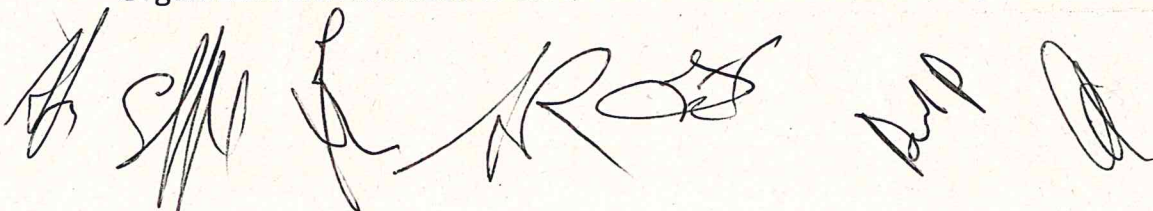
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 8 Diritti e agibilità sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;

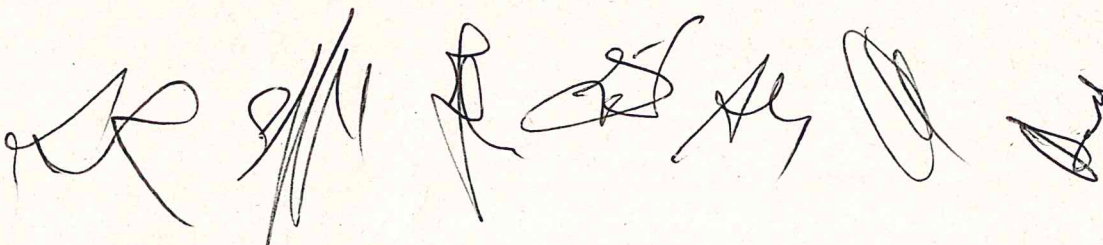


2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione del salario accessorio fruibile individualmente i lavoratori che beneficiano di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

#### **Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, 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 CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018 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 di cui all'art.70 bis 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 di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1
- 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 prevista dall'art.24 comma 1 CCNL 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- 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 ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;



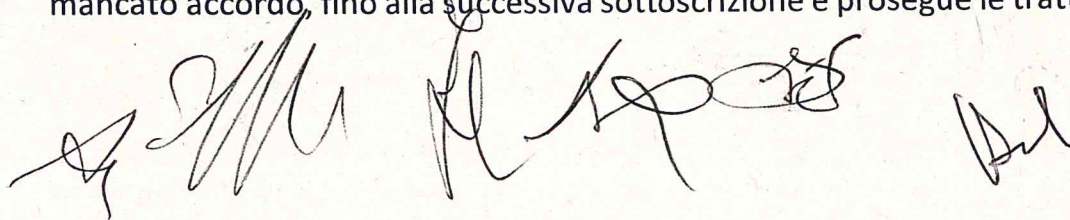
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, 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 di cui all'art.67 CCNL 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.

7. Ogniqualvolta 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 valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità da acquisire per effetto delle innovazioni proposte. In ogni caso, entro il primo trimestre di ciascun 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.10 - 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.6, 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.....
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.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), u), v), w). 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.8, 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 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art.9, 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 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 dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. I caso di rilievi 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.11 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

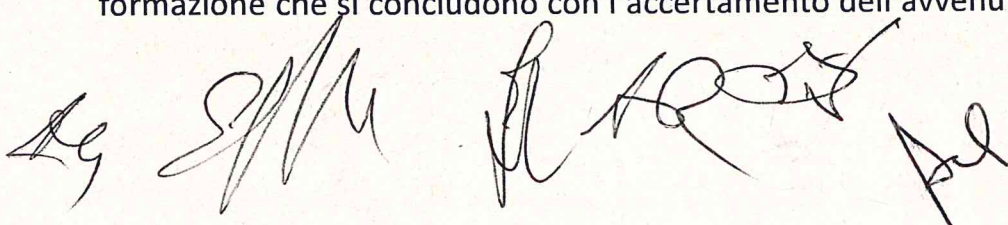
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali ne 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'art.10 dovesse assumere un' iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.



### TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

#### Art. 12 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della



professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

### **Art.13 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.20 del D.Lgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art. del presente CCDI.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà

riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **Art.14 - Area delle posizioni organizzative**

1- Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 comunque, non oltre il 20.05.2019.

2- Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3- Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di tale categoria, è possibile, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, secondo le procedure presenti da CCNL.

4- Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative nei comuni privi di dirigenza sono conferiti dal Sindaco per un periodo legato al mandato dello stesso e, in ogni caso, il conferimento dovrà avere durata di almeno 1 anno onde consentire la verifica dell'operato gestionale nel processo di valutazione. Anche in tale fattispecie applicativa, gli incarichi vengono affidati previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

5- Negli Enti in cui è prevista la Dirigenza, gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti agli stessi per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

6- Ogni tipologia di incarico può essere revocata prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto

riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

7- I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

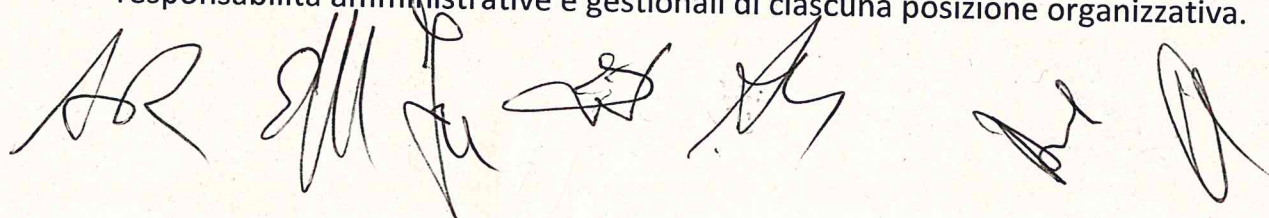
8- La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

9- (enti con dirigenza) A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

10- Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si determina un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate.

10 - Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

11 - L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.



(ente con dirigenza) Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

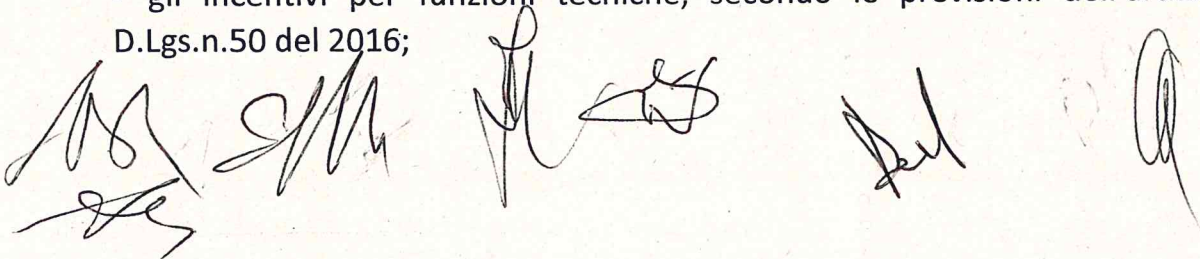
12 - (enti privi di categoria D) L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett.d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

13 - L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

14 - Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

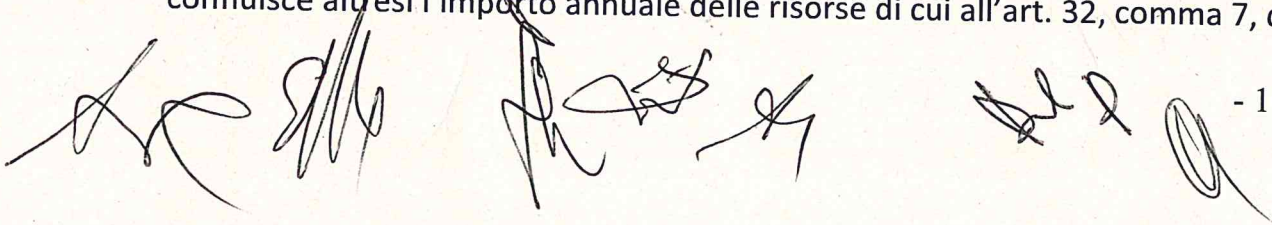
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;



- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- i compensi derivanti dai diritti istruttori relativi alle pratiche del SUAP di cui al D. Lgs. 31.03.1998, n.112 e D.P.R. 07.09.2010, n.160 da distribuire previa adozione di apposito regolamento.

**Art.15 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**  
**Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
4. A decorrere dall'anno 2018, il "**Fondo risorse decentrate**", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le **risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del



CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

5. L'importo di cui al comma 5 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziati;

h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett.a) in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

6. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, **con importi variabili** di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

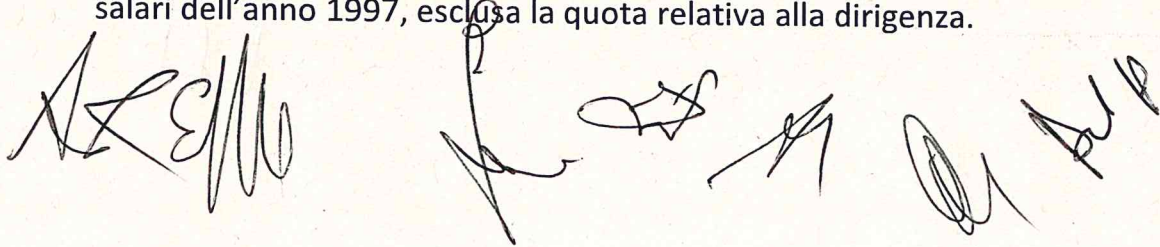
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);

7. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del CCNL 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 7, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.



8. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del CCNL 21/05/2018; alla **componente variabile** di cui al comma 7, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l' erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### **TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

##### **Art.16 - Principi generali**

1. Con il presente Accordo ponte, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Dirigente responsabile del Settore /Unità Organizzativa Autonoma.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
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 competente Dirigente responsabile del Settore /Unità Organizzativa Autonoma.

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

#### **Art.17 - Indennità condizioni di lavoro**

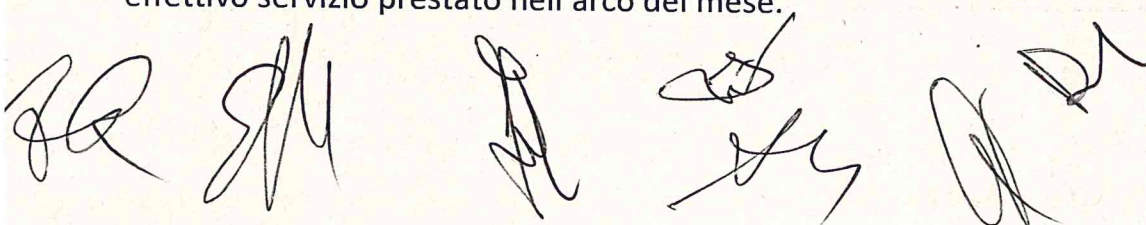
1. Il Comune corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema automatico di rilevazione presenze/assenze

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema automatico di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di

competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente responsabile del Settore /Unità Organizzativa Autonoma.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione automatico presenze/assenze

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri: come segue:

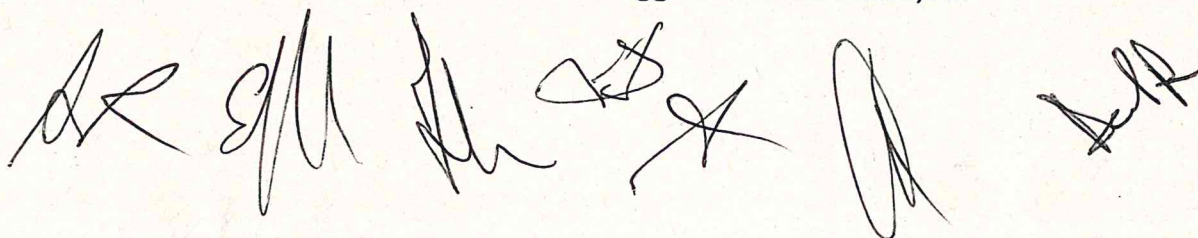
personale esposto a rischio/disagio: € 4,00 /giorno

A titolo solamente esemplificativo e non esaustivo, si intende il personale appartenente ai seguenti profili:

1. autisti
2. cuochi
3. lavandaia
4. commesso servizio esterno
5. operatore cimiteriale
6. addetti sopralluogo siti inquinanti
7. vigilatrici di infanzia

media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad € 3.000,00: € 4,00 /giorno

media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00: € 5,00 /giorno



#### **Art.18 - Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, 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;
- a) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli **archivisti informatici** nonché agli addetti agli **uffici per le relazioni con il pubblico** ed ai formatori professionali;
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di **protezione civile**;
- c) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai **messi notificatori**.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

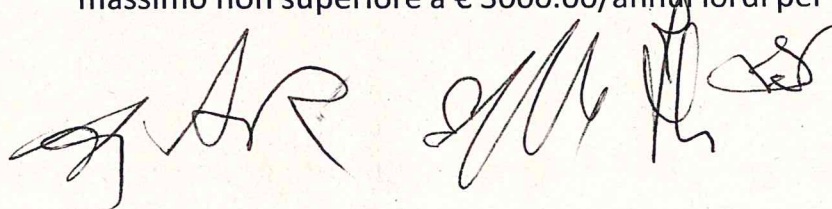
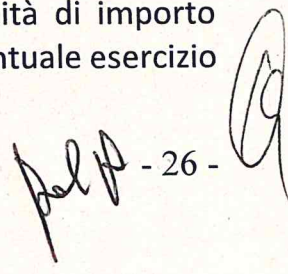
3. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 2 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 2 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato, convenendo che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

5. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350.00/annui lordi il valore dell'indennità.

#### **Art.19 - Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies**

1. Ai sensi dell'art.07 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio

di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

1. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti responsabile del Settore /Unità Organizzativa Autonoma in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro e dell'organizzazione degli uffici.

2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva avverrà attraverso apposito provvedimento dirigenziale, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

3. Le modalità di attribuzione e graduazione economica degli incarichi conferiti ai sensi dei precedenti comma, saranno definite con apposito regolamento sui criteri applicativi, da condividere in sede di contrattazione decentrata con le rappresentanze dei lavoratori.

4. Nelle more dell'approvazione del Regolamento di cui al comma 4, gli incarichi si stabilisce quanto segue:

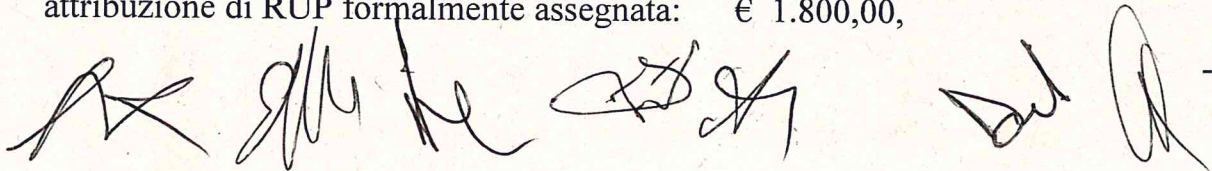
**per i dipendenti di CATEGORIA "D":**

1. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro
2. Responsabilità di Ufficio con conseguimento di obiettivi/risultati specifici
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici)
4. Responsabilità di Servizi/Uffici istituiti nella micro-organizzazione dei Settori/Unità Operativa Autonoma
5. Responsabilità di esercizio di alcune mansioni ascrivibili a categoria superiore, che non implicano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori
6. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione
7. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale
8. Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia.
9. Responsabilità, non occasionale, di procedimenti ricorrenti per conto di Settori diversi da quello di appartenenza
10. Responsabilità, non occasionale, di procedimenti con rilevanza esterna
11. Responsabilità, non occasionale, di procedimenti comportanti istruttorie e verifiche da parte di tecnici che operano all'esterno.

L'indennità per specifiche responsabilità, per la Categoria "D" è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 1.300,00 annui lordi e del valore massimo di € 3.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: € 1.300,00

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità e attribuzione di RUP formalmente assegnata: € 1.800,00,



Incarico di responsabilità di Servizio o Ufficio, con attribuzione di RUP formalmente assegnata : € 2.500,00

Incarico di responsabilità di Servizio o Ufficio, con attribuzione di RUP e con delega di funzioni dirigenziali: € 2.800,00

### **per i dipendenti di CATEGORIA "C"**

1. Particolare complessità dei procedimenti assegnati rispetto a quelli ordinariamente previsti dalle declaratorie del CC.N.L.
2. Rappresentanza dell'Ente in giudizio.
3. Responsabilità di Uffici istituiti nella micro-organizzazione dei Settori/UA dell'Ente.
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici.
5. Responsabilità di esercizio di alcune mansioni ascrivibili a categoria superiore, che non implicano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.
6. Responsabilità diretta di verifiche e/o controlli, anche telematici, previsti da specifiche norme di legge, presso Enti e/o Organismi esterni all'Ente.
7. Attività di polizia giudiziaria/ambientale

L'indennità per specifiche responsabilità, per la Categoria "C" è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 1000,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.800,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità con attribuzione di RUP : € 1.200,00
3. Incarico di responsabilità di Ufficio, con attribuzione di RUP: € 1.800,00

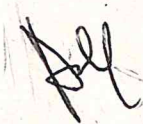
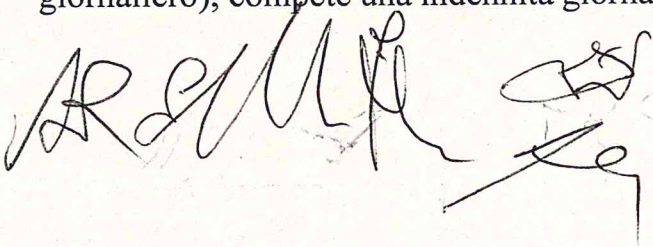
### **per i dipendenti di CATEGORIA "B"**

1. Responsabilità di esercizio di alcune, mansioni ascrivibili a categoria superiore, che non implicano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori: € 900,00

## **TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

### **Art.20 - Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies del CCNL**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 6,00.



1. 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.
2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal sistema di rilevazione automatico delle presenze/assenze
  - dalla certificazione del Comandante della UOA Polizia Locale che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa
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;
  - a) 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;
  - b) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - c) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### **Art.21 - Indennità di funzione. Art.56 – sexies del CCNL**

- 1 Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata 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 I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
  - a) Comandante del Corpo di Polizia Locale (qualora non incaricato di Posizione Organizzativa): € 3.000/annui
  - b) Vice comandante del servizio di Polizia Locale: € 2.000/annui
  - c) Specialista di Vigilanza Categoria "D" che svolge funzioni di coordinamento e controllo; max € 1.800/annui
3. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art17 comma 2 lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

6 L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- 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;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

A group of three handwritten signatures in black ink, located in the middle-left section of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the middle-right section of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom-left section of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the bottom-center section of the page.

