

# Comune di Siapiccia

Provincia di Oristano



## Contratto integrativo triennio 2018/2020

*(Modello estratto da Quaderno ANCI 14 settembre 2018)*

Il giorno ventuno del mese di dicembre dell'anno 2018 presso la sede del Comune di Siapiccia a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Siapiccia per il triennio 2018/2020, le parti negoziali composte da:

### **Delegazione trattante di parte pubblica**

Presidente Dr. Marco Casula ..... PRESENTE

### **R.S.U.**

Rag. Caterina Mura..... PRESENTE

### **Organizzazioni Sindacali territoriali:**

CISL FPS Salvatore Usai ..... PRESENTE

**Considerato** che la delegazione trattante previamente convocata, il giorno 21/11/2018 presso la sede del Comune di Siapiccia a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Siapiccia, ha sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo al triennio 2018/2020 che consta di n. 25 articoli.

**Dato atto** che la Giunta con deliberazione n. 56 del 20/12/2018 ha approvato la suddetta ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Siapiccia per il triennio 2018/2020;

Sottoscrivono l'IPOTESI di contratto collettivo decentrato integrativo che consta di n. 25 articoli

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

## TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

## TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

## 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. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".*

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

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

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale per gli anni 2018, 2019 e 2020.  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

*L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.*

*In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.*

*Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

*La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL*

*1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".*

### Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa\* del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

### Art. 6

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

\* N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

*L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.*

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura non differenziata rispetto alla qualifica di appartenenza come segue:

- 30% a n. 1 dipendenti che raggiunga il 100% di valutazione.

2. La maggiorazione può essere attribuita a n. 1 dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari al 100%.

3. Nel caso nessuno raggiunga il 100% di valutazione il 30% di cui al comma 1 si redistribuisce con la produttività dello stesso anno.

#### Art. 7

##### Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria B - n. 1 dipendenti	0	euro destinati
Categoria C - n. 1 dipendenti	0	euro destinati
Categoria D - n. 3 dipendenti	0	euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		zero

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi (*opzioni alternative*):

- possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.\*

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2018 (*1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, ovvero al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo*). Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. *Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.*

5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

#### Art. 8

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

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

*Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.*

\* In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica è opportuno prevedere la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.

*L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).*

*Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.*

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna	Euro 0
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione	Euro 0
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose	Euro 0
Maneggio Valori	Euro 0

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

*A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in front office per un periodo superiore a un numero di ore giornaliero.*

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da 600,00 a 1.200,00 € annui	€ 0,52 per giorno
da 1.200,01 a 3.600,00 € annui	€ 1,00 per giorno
oltre 3.600,00 € annui	€ 1,55 per giorno

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 10%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni dodici mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### Art. 9

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

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: autonomia operativa e responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia;

*A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni:*

- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*

*A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni:*

- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- c) *autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo;*

*A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni:*

- a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
- b) *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

*L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.*

#### Art. 10

##### Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti...):

- per l'anno 2018: euro 0;
- per l'anno 2019: euro 0;
- per l'anno 2020: euro 0;

#### Art. 11

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

*L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.*

Fattispecie non prevista nel Comune di Siapiccia.

#### Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. ( l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

#### Art. 13

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

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

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

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



attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 14

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 50%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto: Particolari condizioni di salute o situazioni familiari da documentare.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

*In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente suddetto. E' evidente che si tratta di una scelta organizzativa autonoma di ciascun Ente che valuterà gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.*

#### Art. 15

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

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. La fattispecie non è gestita.

*Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.*

#### Art. 16

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari a domanda del dipendente.
3. Il Comune di Siapiccia si avvale della facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro anche discostandosi da quanto previsto nel precedente comma 4.

## Art. 17

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

*Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*

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

*A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:*

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali.

## Art. 18

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

*Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.*

Fattispecie non prevista.

## Art. 19

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

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e l'utilizzo dei più recenti strumenti tecnologici anche attraverso il rinnovo quinquennale della dotazione informatica.

## Art. 20

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

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo

per risorse decentrate.

#### Art. 21

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

#### Art. 22

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

*La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.*

*I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.*

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

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

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

#### Art. 23

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

Fattispecie non presente.

#### Art. 24

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

Fattispecie non presente.

#### Art. 25

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

Fattispecie non presente.

### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali ricalcano le norme di legge.

## ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

### 1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 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 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si utilizzate la:

- a) *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*
- b) un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 90/100.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

### 3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari 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 è preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente 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 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Servizio 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 ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale.*

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