



## COMUNE DI FOLIGNO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

#### COMPARTO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI – TRIENNIO 2016/18.

Il giorno 23 Maggio 2017, presso la sede dell'Area Servizi Generali del Comune di Foligno, sita in Palazzo Orfini Podestà, Piazza della Repubblica, si è svolta la riunione della Delegazione Trattante del personale non dirigente del Comune di Foligno, sono presenti:

- in rappresentanza dell'Amministrazione comunale: il Segretario Generale Dott. Paolo Ricciarelli;
- in rappresentanza delle OO.SS. territoriali: (Omissis vedi firme)
- in rappresentanza della RSU del Comune di Foligno: (Omissis vedi firme)

Terminata la riunione, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato relativo al personale non dirigenziale del comparto regioni e autonomie locali per il triennio 2016/18.

A cluster of handwritten signatures in black and blue ink, representing the signatures of the parties involved in the collective contract. The signatures are somewhat stylized and overlapping, making individual names difficult to decipher. One signature includes the handwritten text "F.P.C.G.L." above a signature line.



COMUNE DI FOLIGNO

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009) Triennio 2016-2018

Comparto del personale senza qualifica dirigenziale

### CAPO I – FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

#### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

2. Il presente contratto viene sottoscritto in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. 150/2009, nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge.

3. Il presente contratto è relativo al triennio 2016-2018, fatti salvi gli effetti della prorogatio del contratto decentrato 2013-2015 sino alla data della sottoscrizione. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCID sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto, salvo quanto previsto al successivo articolo 26, comma 4, se ed in quanto applicabile.

4. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCID.

#### ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCID e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

- a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere sottoscritta almeno dal presidente;

FCCIL

DLS

P. M. N. M. S. 1

- b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere sottoscritta dalla RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, così come interpretato dal CCNQ 6/6/2004. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, od, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
- essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
  - contenere la data, l'ora ed il luogo della riunione;
  - l'indicazione dell'ordine del giorno;
  - essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data ed ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OOSS e della RSU.
6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

### ART. 3 - PARI OPPORTUNITÀ NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

- La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane ed assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
- Nel Bilancio di ciascun anno viene stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
- Viene garantita la partecipazione dei lavoratori ad interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
- Annualmente viene fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

### ART. 4 – INFORMAZIONE

- L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna ad informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buonafede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata ed agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

#### ART. 5 - AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO. SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio ed all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 prevede la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa è svolta durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25 della Legge 300/70, le RSU e le OO. SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali ed ai CAAF aderenti alle OO. SS. firmatarie del presente CCID, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO. SS. l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti la continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità ed individuare le relative soluzioni.

## CAPO II – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

### ART. 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della Legge n. 146 del 12 giugno 1990, e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente ed i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, limitatamente a n. 1 unità;

- d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;
- e) Servizio di polizia municipale, da assicurare con: - n. 2 vigili urbani + n. 1 ufficiale per ogni turno + n. 1 addetto alla centrale operativa e vigilanza casa municipale (6-12; 12-18); - n. 3 unità di cui 1 ufficiale nella fascia 18-24. Inoltre viene mantenuta la squadra in reperibilità, che dovrà essere individuata fra coloro che sono in turnazione nel giorno. Ciò limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- i)attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- ii) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- iii) attività di pronto intervento;
- iv) attività della centrale operativa;
- v) vigilanza casa municipale;
- vi) assistenza al servizio attinente alla rete stradale, in caso di sgombero della neve;

- i) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 2 unità.
- j) Servizi educativi e scolastici, limitatamente allo specifico servizio degli asili nido, ed a quanto disposto dall'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002 .

FPCGIL

AM

Luca Lanza

- k) Servizi di vigilanza su beni culturali e apertura al pubblico di musei e altri istituti e luoghi di cultura, nella quota minima del 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, se ed in quanto tali servizi sono gestiti direttamente da personale comunale. Da assicurare con n. 1 addetto per ciascuna struttura.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. 146/90 ed all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I Dirigenti responsabili del funzionamento dei singoli servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi vengono comunicati agli interessati, alla RSU ed alle OO. SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato che a quello che non avesse aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38 c. 3 del CCNL 14 settembre 2000.

### CAPO III – UTILIZZAZIONE RISORSE DECENTRATE

#### ART. 7 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene stabilita annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. L'Amministrazione comunale si impegna ad effettuare tale costituzione entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione di ogni anno, previa informazione alle organizzazioni sindacali, in particolare in merito ai procedimenti di calcolo seguiti per la quantificazione.
3. Qualora il termine per l'approvazione del bilancio fosse differito ad oltre la data del 1° gennaio, l'Ente costituirà in via provvisoria le risorse stabili con gli stessi criteri dell'anno precedente, salvo l'applicazione di norme di legge e contrattuali sopravvenute, utilizzandole per la corresponsione degli istituti con carattere automatico ed obbligatorio.
4. La determinazione delle risorse variabili viene adottata sulla base degli indirizzi adottati con deliberazione della Giunta Comunale, con i quali si dispone in merito alle poste di carattere facoltativo previste dal CCNL vigente.

5. Le risorse variabili non possono, in alcun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

6. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni congiunte fra le parti, con cadenza almeno annuale e compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Le relative disponibilità verranno specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, come pure di quelli incentivati ai sensi dell'art. 15 c. 5 dello stesso CCNL, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di miglioramento, razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

#### ART. 8 - CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 1 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, tramite specifico accordo annuale o pluriennale ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL 01-04-1999 o comunque nelle forme previste dalla legge, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: utilizzo di un sistema di valutazione meritocratico e funzionale, oggettivo, trasparente e misurabile, erogazione di valori economici differenziati ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite all'utenza, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale di valutazioni comprensibili e funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Ai dipendenti che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non superiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei soli limiti delle risorse disponibili per l'applicazione dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 1.08.2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie. Ogni dipendente deve essere messo in condizione

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

di proporre al proprio dirigente idee progettuali finalizzate alla costruzione del piano degli obiettivi dell'Ente.

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO).

Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui siano disponibili i corrispondenti fondi nella parte stabile delle risorse decentrate. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31 marzo 1999, dell'articolo 9 comma 1 del CCNL 11 aprile 2008 e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, vengono previsti nell'allegato "A" al presente CCID i criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, per il periodo di validità del presente CCID.

D. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente;

E. Posizioni Organizzative/Alte professionalità – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative/alte professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita e secondo le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto declinate dagli organi dirigenziali. Le parti concordano di destinare al finanziamento del fondo per le posizioni organizzative ed alte professionalità l'importo di € 126.419 per l'annualità 2017 e 136.025 per l'annualità 2018.

2. In caso di aumento dei servizi rispetto agli attuali o di processi di riorganizzazione, che comportino automaticamente un incremento di spesa complessiva per una o più delle quote destinate alle singole voci di utilizzo del fondo ex art. 17 del CCNL 01-04-1999 rispetto all'anno precedente o rispetto all'accordo di ripartizione dell'anno corrente, se già sottoscritto, le parti si incontreranno per definire un accordo in merito al finanziamento del relativo maggior onere.

3. L'Amministrazione si impegna ad attivare il confronto sulla ripartizione e l'utilizzo annuale delle risorse decentrate entro 10 giorni dalla loro costituzione complessiva.

4. Nelle more della sottoscrizione dell'accordo annuale di ripartizione delle risorse decentrate, l'Amministrazione è autorizzata ad assumere provvedimenti di impegno e liquidazione delle spese relative a ciascuno dei fondi di cui all'art. 17 del CCNL 01-04-1999, nei limiti dei criteri di individuazione dei destinatari concordati nel presente CCID e, in quanto applicabile, dell'ultimo precedente accordo annuale di ripartizione sottoscritto, fatta salva la verifica delle disponibilità di bilancio.

5. Le somme che incrementano le risorse decentrate per effetto dei processi di decentramento e delega di funzioni da parte di altri enti sono destinate a remunerare lo svolgimento di dette funzioni e le attività di supporto. Per quanto riguarda il trasferimento delle funzioni di

F.P.C.G.L.  
A.A.

A.M. A.S.  
R.M. S.G.  
A.M. A.M.

promozione turistica, resta salvo quanto previsto nell'accordo sottoscritto il 4 agosto 2000 tra Regione Umbria e organizzazioni sindacali.

#### ART. 9 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENO PREMIALE – CRITERI GENERALI

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
  - a) Un premio destinato agli obiettivi individuali, pari al 50% del budget di area. Tale tipologia viene liquidata individualmente moltiplicando la quota corrispondente al grado di partecipazione riscontrabile a consuntivo per ciascun dipendente con la percentuale ottenuta rapportando la valutazione conseguita con il punteggio massimo attribuibile, per il settore "A"- "a" (grado di raggiungimento obiettivi individuali) della scheda di valutazione allegata al vigente Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance. L'importo effettivamente liquidato per ciascuna area deve corrispondere all'assegnazione effettuata ai sensi del successivo art. 10 c. 4, riproporzionata alla percentuale di realizzazione dei progetti dell'area stessa verificata nel referto del controllo di gestione.
  - b) La restante parte del budget di area (50%) viene ripartita in maniera proporzionale ai punteggi attribuiti dai dirigenti al personale assegnato sui restanti fattori della scheda di valutazione.
4. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione (PEG/PDO/PP), l'Amministrazione incontrerà la RSU e le OOSS territoriali per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi da assegnare alle aree funzionali.
5. Nel caso in cui gli atti di programmazione dovessero essere assunti successivamente al mese di Aprile, la percentuale di cui al comma 3 lettera A verrà ridotta del 5% per ogni ulteriore mese, con contestuale pari incremento della percentuale di cui al comma 3 lettera B.
6. Ciascun dipendente deve essere coinvolto nella realizzazione di almeno un obiettivo valutabile ai sensi del comma precedente, garantendo in ogni caso adeguate opportunità di partecipazione al compenso premiale per la produttività a tutti i lavoratori, tenendo conto della specificità degli obiettivi e delle singole professionalità. Disposizioni di dettaglio saranno contenute nell'accordo annuale di ripartizione delle risorse decentrate.

#### ART. 10 - EROGAZIONE COMPENO PREMIALE. SPECIFICITA'

1. Per i dipendenti assunti o cessati dal servizio in corso d'anno, compresi quelli assunti con contratto a termine, ovvero comandati presso l'Ente, il compenso premiale incentivante la

FCCGIL

AMT

AMT

AMT

AMT

AMT

AMT

AMT

8

produttività derivante dall'art. 9 c. 3 lett. b) dovrà essere riproporzionato all'effettivo servizio, mentre quello di cui alla lettera a) verrà quantificato dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi. Le assenze riconducibili alle tipologie descritte nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 31.7.2009 sono equiparate, esclusivamente per l'applicazione del presente comma, alla presenza in servizio.

2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota di cui all'art. 9 c. 3 lett. b) in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno. La quota di cui all'art. 9 c. 3 lett. a) verrà quantificata dal dirigente con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti, apprezzando l'effettivo contributo al raggiungimento degli obiettivi.

3. Al personale in distacco sindacale, qualora la relativa durata sia superiore a 180 giornate lavorative nel corso dell'anno, viene erogata una quota pari a quella minima liquidata nell'area di appartenenza.

4. La Giunta Comunale assegna alle singole aree dirigenziali le risorse destinate al perseguimento di specifici obiettivi di produttività, qualità e miglioramento dei servizi dall'accordo annuale di ripartizione del fondo. L'assegnazione seguirà i seguenti criteri:

- a) Una quota variabile fra il 50 e l'80% sulla base del numero dei dipendenti in servizio nell'area su base annua, sia a tempo determinato che indeterminato, anche se comandati o temporaneamente assegnati da altra Amministrazione, purchè il proprio trattamento accessorio sia a carico del fondo delle risorse decentrate dell'Ente, al netto dei dipendenti incaricati dell'area delle posizioni organizzative – alte professionalità. In caso di mutamenti organizzativi in corso d'anno, che comportino distorsioni nell'applicazione di tale criterio, la Giunta può motivatamente adottare altri criteri numerici o temporali di riferimento, informandone le OO.SS.
- b) Una quota variabile fra il 20 ed il 50% sulla base del peso degli obiettivi assegnati.

5. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione degli artt. 15 c. 2 e 15 c. 5 del CCNL 1.04.1999 viene detratta dal conteggio effettuato coi criteri precedenti ed attribuita, per ciascun obiettivo oggetto dell'incentivo, all'Area od alle Aree che partecipano alla sua attuazione, in base al relativo peso previsto nel PEG-PDO. Nella definizione della valutazione economica si riconosce anche il contributo di supporto eventualmente svolto dalle altre strutture comunali, per un importo compreso fra il 10% ed il 40% del valore economico complessivo del progetto, indicando le aree ed i servizi interessati. Il contributo svolto dalle aree di supporto confluisce nel budget delle medesime. Disposizioni di dettaglio saranno contenute nell'accordo annuale di ripartizione delle risorse decentrate.

6. Fermo restando il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL, Il provvedimento di assegnazione delle risorse è trasmesso preventivamente alle OO.SS..

7. La quota del compenso di produttività eventualmente derivante dall'applicazione dei piani di contenimento delle spese e razionalizzazione dei servizi ex art. 18 del D.L. 98/2011 viene

FCCGIL  
AFR

Davide

Mil  
Matti - Mattia

Giulio

detratta dal conteggio effettuato coi criteri del precedente comma 4 ed attribuita come precisato nel successivo art. 18.

8. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15 c. 1 lett. k) del CCNL 01-04-1999), relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro ed erogati per la medesima annualità di riferimento abbattono l'importo del compenso individuale di produttività, altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura: per compensi 15.1.k. superiori ai 3.000 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi art. 15.1.k di 3.000 euro e 100% per compensi di 10.000 euro. Le relative economie vengono redistribuite fra le aree dirigenziali e per conseguenza a tutti gli altri dipendenti dell'Ente in base ai criteri generali contenuti nella delibera annuale di ripartizione e nel presente CCID.

9. Le disposizioni introdotte dagli artt. 9 e 10 del presente accordo trovano applicazione in merito al compenso di produttività individuale spettante per le prestazioni svolte a decorrere dal 1° gennaio 2017.

#### CAPO IV - INDENNITA'

##### ART. 11 - INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI.

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i compensi disciplinati nel presente capo.

2. Sulla base dei criteri previsti nel presente CCID ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun dirigente di Area comunica ai servizi di gestione del personale e per conoscenza ai dipendenti interessati, nonché, in forma anonima e aggregata, alle OO.SS., l'elenco dei dipendenti titolari delle indennità di rischio, maneggio valori e disagio, nonché, secondo la disciplina dell'art. 15, di specifiche responsabilità. Tale elenco può essere modificato in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza di spesa complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata. Qualora il termine dei 30 giorni non venga rispettato, la liquidazione degli emolumenti accessori avrà luogo con decorrenza giuridica dalla data di efficacia del provvedimento dirigenziale di attribuzione.

##### ART. 12 - INDENNITÀ DI RISCHIO.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile massima pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- Rapporti diretti con utenza caratterizzata da pesante disagio sociale ed a rischio di comportamenti devianti.

3. Alla luce dei criteri generali definiti nel comma precedente, le parti identificano quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quelle svolte dal personale impiegato nei seguenti servizi:

- squadra lavori in economia;
- squadra viabilità;
- squadra verde pubblico;
- autisti ;
- messi notificatori;
- centri cottura;
- magazzini e archivi di deposito;
- personale direttamente e specificamente impegnato presso i cantieri edili, compresi i componenti dei Gruppi Direzione Lavori e gli istruttori tecnici direttamente impegnati nelle squadre operative;
- personale direttamente e specificamente addetto al controllo dell'abusivismo edilizio e della sicurezza degli edifici privati;
- personale appartenente al Corpo della Polizia Municipale, se ed in quanto addetto prevalentemente a servizi di viabilità o ad altri servizi cui è associato il servizio agli incroci scuole;
- addetti servizi informatici se ed in quanto utilizzano prevalentemente apparecchiature elettriche;
- assistenti sociali e personale del servizio politiche abitative.

4. Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente, laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, rispetto al totale del periodo lavorabile, delle mansioni effettivamente svolte nelle prestazioni rischiose. In caso di non prevalenza, si applica il criterio di proporzionalità rispetto al totale del periodo lavorabile. La percentuale del tempo di lavoro svolto nelle mansioni rischiose sul tempo totale è certificata dal Dirigente di Area con le modalità previste dall'art. 11.

## ART. 13 - INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI

1. L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura giornaliera di seguito indicata:

Valori medi mensili maneggiati	Importo indennità
• fino ad € 861,00	€ 0,52
• superiori a € 861,00 e fino a € 4.310,00	€ 1,03
• oltre 4.310,00	€ 1,55

## ART. 14 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. CRITERI GENERALI

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 7 c.1 del CCNL del 9.05.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31.03.1999, nonché da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Le responsabilità indennizzate dovranno essere formalmente assegnate.

2. Le specifiche responsabilità remunerate con l'indennità ex art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL 01-04-1999 non sono valutabili ai fini dell'attribuzione dell'indennità ex art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.04.1999. Tuttavia, per lo svolgimento di diverse funzioni, entrambe le indennità possono far capo al medesimo dipendente.

## ART. 15 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. F) DEL CCNL 1.04.1999.

1. Il fondo contrattato annualmente per la presente indennità viene ripartito tra le aree in base ai seguenti criteri:

- a. una quota viene calcolata come somma dei valori indicati alla successiva lettera  
a1) moltiplicata per i servizi effettivamente coperti;
- b. la quota rimanente in relazione ai lavoratori assegnati al 1° gennaio dell'annualità di riferimento di categoria B, C e D con i seguenti parametri: cat. B = punti 2,10 (due virgola dieci); cat. C = punti 2,50 (due virgola cinquanta); cat. D = punti 2,90 (due virgola novanta).

2. Il dirigente, nel limite del budget assegnato, conferisce gli incarichi di specifica responsabilità per i particolari compiti da svolgere ai lavoratori della propria direzione inquadrati nelle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.

3. Eventuali economie del budget assegnato vanno ad integrare lo specifico budget d'area stabilito per i compensi incentivanti la produttività ai sensi del precedente articolo 9.

*F. C. G. G. I. L. M. M. S. S. A. S. S. 12*

4. Gli ulteriori incarichi, oltre a quelli di responsabile di servizio, sono determinati dal dirigente sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell'articolazione delle attività e dei compiti da svolgere dall'incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell'Amministrazione comunale.

5. Gli importi previsti alle successive lettere a2, a3, a4, b1, b2 e b3 possono essere incrementati o ridotti dal dirigente (sempre nel rispetto del budget assegnato) al momento dell'assegnazione dell'incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), fino al 20% del loro valore a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri:

- Autonomia (iniziativa, continuità rapporti, etc.);
- Complessità (normativa, organizzativa, relazionale, etc.);
- Rilevanza (ricaduta economica e non dell'attività svolta su enti o soggetti terzi)

6. L'indennità prevista dall'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 01-04-1999 viene erogata al personale in possesso dei seguenti requisiti e per i seguenti importi:

#### **a) Personale appartenente alla cat. D)**

a1). Responsabile di servizio: in presenza di responsabile di posizione organizzativa direttamente sovraordinata € 1.000; in assenza di responsabile di P.O. direttamente sovraordinata € 1.100.

a2). Responsabile di procedimenti amministrativi ai sensi della L. 241/1990 che comportano attività di studio, analisi, redazione di atti non standardizzati di particolare rilevanza e responsabilità: € 500.

a3). Responsabile di funzioni di particolare impegno che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati: € 500.

a4). Responsabile di significativi adempimenti obbligatori per l'Ente a carattere ciclico e ripetitivo, che comportano il rispetto di termini perentori, con lo svolgimento di attività a carattere specialistico: € 400.

7. Le indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) sono cumulabili con quella di cui alla lettera a1). Qualora in capo allo stesso responsabile di servizio concorra più di una indennità ulteriore, viene però erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

8. Per i dipendenti non responsabili di servizio, qualora concorra più di una indennità di cui alle lettere a2) a3) e a4) viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

#### **b. Personale appartenente alle cat. B e C)**

b1). Responsabile della gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali: € 300.

b2). Responsabile del coordinamento o supervisione di personale o di uffici, che operano in autonomia e composti da un numero significativo di addetti di varia tipologia: € 400.

b3). Responsabile di procedimenti amministrativi di particolare rilevanza, ai sensi della L. 241/1990, in relazione alla categoria di appartenenza (solo per cat. C): € 400.

9. In relazione alle indennità di cui alle lettere b1) b2) e b3), qualora in capo allo stesso dipendente ne concorra più di una, viene erogata soltanto quella di importo superiore, maggiorata, rispetto all'importo base, del 50%.

10. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva durata dell'incarico su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo al netto di qualsiasi causale di assenza, escluse le ferie.

11. Ogni atto assunto dall'amministrazione legato all'erogazione della presente indennità dovrà essere dettagliatamente e opportunamente motivato e verrà inviato per conoscenza alle O.S.S. e alla R.s.u..

#### ART. 16 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. I) DEL CCNL 1.04.1999

1.L'indennità prevista dall'art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999 viene erogata ai dipendenti che svolgono le seguenti specifiche funzioni di responsabilità, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1.04.1999, per l'importo di € 300:

- a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
- b) Addetti Ufficio relazioni con il pubblico, personale che svolge analoghe funzioni presso lo Sportello Unico Attività Produttive, lo Sportello Unico per l'Edilizia, gli Uffici della Cittadinanza, gli uffici tributari, la Centrale Operativa del Comando Polizia Municipale, l'Ufficio del Giudice di Pace;
- c) Archivisti informatici con specifici compiti di responsabilità in merito alla registrazione e tenuta del protocollo;
- d) Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;
- e) Personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo al netto di qualsiasi causale di assenza, escluse le ferie.

#### ART. 17 - INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata negli importi stabiliti al successivo comma 3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza di almeno una delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.);
- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese all'aperto, in condizioni climatiche avverse;

- Particolare tipo di utenza, connotata da disagio sociale.
2. Il riconoscimento economico della indennità di cui al presente articolo viene operato in proporzione al periodo di effettiva presenza in servizio su base annua, soggetto a conguaglio a consuntivo al netto di qualsiasi causale di assenza, escluse le ferie.
3. Alla luce dei criteri generali definiti nei commi precedenti, le parti identificano quali prestazioni di lavoro svolte in condizioni disagiate quelle svolte dal personale appartenente ai profili professionali delle cat. A), B), C) impiegato nelle seguenti unità operative e servizi:
- Centralinisti: € 20
  - Servizi sociali, con mansioni di front-office nei confronti di utenza connotata da disagio sociale: € 30
  - Custodi: € 30
  - Educatrici dei nidi comunali, specificamente addetti a funzioni di sostituzione di personale assente: € 45

#### ART. 18 - RISORSE DA PIANI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. L'Amministrazione si impegna a sviluppare, in sede di accordo annuale di ripartizione, il confronto con le OO.SS. in merito alla misura e alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione dell'anno precedente, messa a disposizione dall'Amministrazione in sede di costituzione delle risorse decentrate variabili.
3. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal collegio dei revisori dei conti.

#### ART. 19 - INDENNITÀ DI TURNAZIONE

1. Le parti danno atto che l'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o legate alla funzionalità dei servizi, ha sino ad ora istituito turni giornalieri di lavoro, che rispondono ai requisiti di cui all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000, presso il servizio di Polizia Municipale. Le parti prendono atto che il debito orario dei lavoratori che operano in turno è ridotto a 35 ore settimanali a parità di salario. La riduzione si attua mediante il recupero di una giornata lavorativa ogni 35 giorni di servizio effettivamente reso.
2. Ulteriori servizi potranno essere organizzati in turno, previo accordo con le OO.SS. in merito al finanziamento del relativo maggior onere.
3. Ai fini dell'applicazione dell'art. 22 del CCNL 14 Settembre 2000, l'organizzazione dei turni dovrà garantire la rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, secondo un metodo che, pur nella salvaguardia delle specifiche esigenze del servizio,

garantisca la equilibrata e avvicendata distribuzione delle prestazioni del singolo lavoratore fra le fasce antimeridiana, pomeridiana e, se previsto, notturna.

4. L'orario del singolo lavoratore e la sua articolazione in turni devono essere prestabiliti, di norma con almeno un mese di anticipo.

5. Ai fini della liquidazione del compenso mensile, la prestazione del singolo lavoratore non deve svolgersi in nessuna delle tre fasce per più del 60% dei giorni del mese effettivamente lavorati, a meno che l'eventuale squilibrio non sia dovuto ad imprevedibili ed occasionali esigenze di servizio, certificate dal Dirigente competente (eventuale servizio di rimpiazzo).

6. L'Amministrazione si impegna ad assicurare a tutte le categorie di lavoratori, compresi quelli impiegati in turno, fatta salva la necessità di assicurare in ogni caso il corretto svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente, qualora sia impossibile adottare diverse modalità organizzative, l'applicazione della disciplina generale in materia di riposo giornaliero dettata dall'art. 7 c. 1 del D.Lgs.vo n. 66/2003.

#### ART. 20 - INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ

1. Le parti danno atto che il servizio di pronta reperibilità è istituito nelle seguenti aree di pronto intervento:

- Reperibilità ordinaria delle Squadre operative;
- Piano emergenza neve;
- Servizi cimiteriali;
- Polizia municipale;
- Assistenti sociali;
- Servizio ricezione denunce di morte.

L'eventuale aumento dei servizi di pronta reperibilità rispetto agli attuali contingenti deve essere preceduto da accordo con le OO.SS. in merito al finanziamento del relativo maggior onere, previa definizione e disciplina del servizio.

2. Nell'organizzazione del servizio deve essere assicurato il criterio della rotazione. Il servizio di reperibilità del singolo lavoratore deve essere prestabilito con cadenza mensile, salvo improvvise e non preventivabili necessità derivanti da calamità naturali od altre evenienze similari. Può essere concordato il cambio nei turni di reperibilità fra il personale interessato.

3. L'orario giornaliero di reperibilità per il singolo lavoratore non può essere superiore a 18 ore, nei giorni lavorativi. Ai fini dell'applicazione del limite massimo di 6 volte al mese per singolo dipendente, si intende per "volta" il giorno calendario; nell'arco di un mese, i giorni calendari interessati alla reperibilità non possono essere più di 6.

4. Nei servizi con orario di lavoro organizzato su cinque giorni settimanali, il dipendente può essere messo in reperibilità durante tutto il giorno feriale non lavorativo e quello festivo, fino ad un totale di 48 ore. Ogni singolo giorno calendario entro cui viene prestata la reperibilità viene considerato come singola "volta" ai fini dell'applicazione del limite massimo.

F P C G I L  
16

## **CAPO V – DISCIPLINA DEI DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DIPENDENTE RIMESSA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

### **ART. 21 - TELELAVORO (LAVORO A DISTANZA)**

1. Per i lavoratori partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14-09-2000, si stabilisce quanto segue:

- a) gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- b) nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma linda pari a € 3,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici.

2. Si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01-04-1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

### **ART. 22 – BUONI PASTO**

1. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, i dipendenti dell'area scolastico-educativa che non fruiscono direttamente della mensa, nonchè quelli dell'area della vigilanza, delle squadre operative impegnate nei servizi di protezione civile, delle biblioteche e del museo civico, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata pari a 30 minuti, collocata prima dell'inizio o dopo la fine di ciascun turno di lavoro.

### **ART. 23 - BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO**

1. E' operativamente istituita, dal 1° gennaio 2018, la Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14-09-2000. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore.

2. Nell'ambito di tale istituto le ore accantonate possono essere richieste da ciascun dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi, anche per l'intera giornata lavorativa, per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. L'utilizzo delle ore accantonate resta comunque subordinato alla previa verifica dirigenziale della compatibilità del recupero con le esigenze di servizio.

4. Le parti svolgono le procedure di incontro, informazione e consultazione previste dal CCNL per il contenimento del lavoro straordinario.

## ART. 24 - TUTORAGGIO AL RIENTRO

1. L'Ente si impegna a supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale, al rientro dalla maternità, nonché da altre assenze prolungate, anche consequenti a impegni collegati all'assolvimento di attività di cura nell'ambito familiare, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

## CAPO VI – NORME FINALI

## ART. 25 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano tempestivamente e comunque entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza semestrale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Inoltre, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e definire eventuali integrazioni attuative.

## ART. 26 - NORMA TRANSITORIA

1. Le parti recepiscono e fanno propria, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, la regolamentazione comunale vigente in materia di:

- Compensi da erogare ai sensi dell'art. 43 della L. 449/97, disciplinati dai regolamenti approvati con deliberazioni G.C. n. 149 del 20.04.2005 e C.C. n. 13 del 14.03.2008; per le attività in corso dalla data di entrata in vigore del presente contratto, la quota prevista in favore dei dipendenti è pari al 75% degli introiti per l'Ente, al netto delle spese vive.
- Compenso professionale per l'avvocatura comunale, disciplinato dall'apposito regolamento, salvo quanto previsto dal successivo comma 3;
- Compenso per i messi notificatori, nei termini previsti dall'art. 50 del CCID 10.10.2006;
- Compenso per rilevazioni ISTAT svolte al di fuori dell'orario di lavoro, regolato dall'accordo decentrato del 1.08.2011;
- Fondo di previdenza complementare per il corpo di polizia municipale, regolato dall'accordo decentrato del 19 marzo 2013;
- Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore per il personale del corpo di polizia municipale e della mensa scolastica.

che pertanto le parti dichiarano di considerare applicabili ai sensi del presente CCID.

2. Le parti prendono atto della necessità di sottoporre a rinegoziazione gli accordi decentrati sull'incentivo della progettazione interna, sul compenso incentivante le attività di recupero del condono edilizio e sul compenso incentivante per il recupero dell'ICI, non più applicabili nell'attuale disciplina per effetto delle modifiche normative sopravvenute in merito ai relativi istituti che ne sono alla base, ai soggetti destinatari ed alla disponibilità finanziaria. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCID la parte pubblica presenterà le relative proposte in materia.

3. Il fondo di cui all'art. 9 c. 6 del D.L. 90/2014 conv. con L. 114/2014 ed all'art. 7 c. 2 lett. d) del CCID sottoscritto l'11.07.2016 in merito ai compensi professionali dell'avvocatura comunale viene rideterminato in € 13.181 per l'anno 2017 ed in € 8.575 per l'anno 2018.

## ALLEGATO "A"

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nella categoria.

### Art. 1 - Disposizioni generali

- 1) Le progressioni economiche (d'ora in avanti definite PEO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 e all'articolo 9 comma 1 del CCNL 11 aprile 2008 e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCID).
- 2) Le PEO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
- 3) Le PEO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.
- 4) In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PEO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCID.

### Art. 2 - Requisiti di partecipazione

- 1) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° Gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.
- 2) Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato od indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 36 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine anche l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione così come definita dall'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/01. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna, è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

- 3) Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

### **Art. 3 - Definizione delle nuove PEO**

- 1) Per ciascuna delle due annualità 2017 e 2018 viene destinato all'effettuazione delle nuove PEO un budget, proveniente dalla parte stabile delle risorse decentrate, pari ed in ogni caso non superiore al 33% delle risorse potenzialmente necessarie per finanziare la progressione del 100% dei lavoratori a tempo indeterminato dell'Ente avente diritto a concorrere alla PEO al 1° gennaio 2017, tenendo conto, per il 2018, delle cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente. Tale importo viene definito d'ora in avanti "Budget annuale".
- 2) Il Budget Annuale viene diviso per il numero dei dipendenti comunali che possono partecipare alla selezione, ottenendo così la Quota Economica Individuale.
- 3) Ad ogni percorso di PEO (ad es. fra la posizione B1 e la posizione B2) di ciascuna Area dirigenziale, così come definita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si svolge la selezione, viene attribuito in prima istanza un budget corrispondente alla somma delle Quote Economiche Individuali dei dipendenti assegnati. I percorsi di PEO delle categorie B e B3, D e D3, si considerano come percorsi distinti.
- 4) Per ogni percorso di PEO di ciascuna Area viene finanziato un numero di PEO corrispondente al risultato della divisione fra somma delle Q.E.I. e costo unitario della PEO ai sensi del CCNL vigente, per 13 mensilità, con arrotondamento matematico per eccesso o per difetto, intendendosi per eccesso una disponibilità superiore al 50% delle risorse necessarie alla progressione.
- 5) A livello di Ente, viene successivamente calcolata la somma algebrica dei risultati degli arrotondamenti matematici effettuati ai sensi del precedente comma 4. Tale importo non può assumere valore negativo; a tal fine non si darà eventualmente corso agli arrotondamenti, a partire da quelli percentualmente più alti. In caso di parità, prevarrà la PEO con il costo minore.
- 6) Per salvaguardare il principio di selettività e limitatezza della selezione, a livello complessivo di Area e categoria giuridica (A-B-B3-C-D-D3), il meccanismo di cui ai commi precedenti non può dar luogo, in ciascuna annualità di applicazione, all'effettuazione di un numero di PEO superiore ai due terzi del personale ammesso a concorrere al 1° Gennaio 2017, tenendo conto dei punteggi di valutazione di cui al successivo articolo 4 e ad esclusione delle categorie con un solo dipendente per Area.
- 7) Il risultato finale dell'applicazione dei criteri di cui ai commi precedenti andrà a finanziare l'operazione prevista dai successivi commi 8 e, subordinatamente, 9.

FPCGIC

- 8) Qualora fra i lavoratori concorrenti alla PEO vi fossero lavoratori, per i quali al 15 Marzo di ciascun anno, sussistano elementi certi ed irreversibili in ordine alla cessazione dal servizio in corso d'anno per il collocamento a riposo con diritto al trattamento pensionistico, verrà finanziata, nei limiti di capienza del fondo di cui al precedente comma 7, a livello di area, almeno una unità di PEO per ogni percorso in cui essi sono inquadrati, se non già maturata in applicazione del meccanismo di cui ai commi precedenti, con priorità per le categorie e le posizioni economiche più basse. La PEO dovrà in ogni caso essere attribuita secondo i criteri stabiliti nel presente accordo. L'operazione di cui al presente comma, relativamente all'annualità 2018, potrà essere finanziata esclusivamente per i percorsi per i quali non sia stata finanziata almeno una PEO nel 2017.
- 9) In ciascuna annualità, per tutti i percorsi economici di Area che non abbiano trovato finanziamento, con le risorse di cui al precedente comma 7, in seguito all'applicazione del comma 8, verrà finanziata una progressione per ciascun percorso economico tramite selezione trasversale fra le Aree in questione, tenendo conto dei punteggi di valutazione di cui al successivo articolo 4. In caso di incapienza dei fondi necessari, le risorse mancanti verranno reperite non dando corso agli arrotondamenti effettuati ai sensi del precedente comma 5, a partire da quelli percentualmente più alti, limitatamente alle Aree interessate dalla selezione trasversale. In caso di parità delle percentuali di arrotondamento, si utilizzeranno i seguenti criteri: a) minor onere economico; b) sorteggio pubblico. Resta ferma la necessità di garantire i limiti di cui al precedente comma 6.
- 10) L'eventuale importo che residui dall'applicazione del precedente comma 9, viene progressivamente riattribuito a ciascuno dei percorsi che hanno subito un arrotondamento per difetto, ad iniziare da quelli delle posizioni più basse per risalire fino a quelli delle posizioni più alte (dalla A1-A2 fino al DS5 - DS6), fino alla concorrenza, per ciascun percorso, dell'unità di PEO superiore. La riattribuzione non opera se il totale dell'importo non utilizzato non è sufficiente ad integrare il finanziamento della PEO del percorso. Nel caso in cui l'ultima cifra marginale disponibile non sia sufficiente ad assicurare il finanziamento di tutte le unità superiori di una determinata posizione, il finanziamento seguirà il seguente ordine: a) Minor onere economico; b) percorsi con un solo dipendente; c) sorteggio pubblico. Resta ferma la necessità di garantire i limiti di cui al precedente comma 6.
- 11) Eventuali somme che dovessero residuare dall'applicazione di tutti i commi precedenti saranno destinate al budget generale per il compenso di produttività.

#### Art. 4 - Procedura

- 1) Entro i 60 giorni successivi alla conclusione delle procedure valutative per l'anno precedente, e purchè sia stata operata per l'anno di riferimento la quantificazione delle risorse stabili, con determinazione del dirigente del personale viene individuato il finanziamento dei singoli percorsi di PEO e formulata d'ufficio la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche.
- 2) La graduatoria viene formulata calcolando il valore della media dei punteggi complessivi attribuiti nella scheda di valutazione ordinariamente prevista dal Regolamento sulla performance, riferita al triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata

la selezione. In caso di assenza per motivi previsti dal contratto di lavoro e/o dalla legge nell'ambito del triennio di riferimento, ai fini della media delle valutazioni, verranno presi in considerazione solo gli anni di presenza, totale o parziale, con i relativi punteggi.

- 3) Per i dipendenti cui è stata irrogata una sanzione disciplinare nei 730 giorni precedenti quello di approvazione della determinazione di indizione della selezione per le progressioni economiche, in sede di formazione delle graduatorie si provvede alla seguente riduzione del punteggio complessivamente risultante:

  - a) Sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni: riduzione del 21%;
  - b) Sospensione fino a 10 giorni: 15%
  - c) Multa: 10%
  - d) Censura: 5%
  - e) Rimprovero verbale con recidiva: 3%

In caso di recidiva disciplinare nel biennio, la riduzione operata in sede di formazione della graduatoria consiste nella somma di tutte le singole riduzioni.

- 4) A parità di punteggio, la PEO viene attribuita in base ai seguenti criteri di precedenza, in ordine progressivo:

  - a) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - b) Maggiore anzianità di servizio nella categoria;
  - c) Maggiore anzianità di servizio nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 165/01;
  - d) Sorteggio pubblico.

5) Non possono conseguire la progressione i dipendenti che non raggiungano nella selezione, con l'applicazione dei criteri previsti, la soglia minima di 80 punti su 100.

6) Il dirigente del personale forma la graduatoria per ogni percorso selettivo individuato dal CCID, indicando la media del punteggio complessivo e le valutazioni conseguite nelle singole annualità. La riduzione conseguente a provvedimenti disciplinari è operata direttamente in sede di quantificazione del punteggio, senza evidenziazione separata. La graduatoria indica, fra l'altro, i dipendenti che conseguono la progressione. Essa viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet e sulla rete intranet.

FPCGIL  
ATC

D  
B  
M

*Kathleen S.*

  
Dr.  
Walter L. Rife

- 7) Le progressioni economiche sono riconosciute economicamente e giuridicamente a far data dal 1° gennaio dell'anno di indizione delle procedure.

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:**

**SEGRETARIO GENERALE** Dott. Paolo Ricciarelli

Paolo Ricciarelli

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:**

- FP CGIL Provinciale

PATRIZIA MANCINI

Patrizia Mancini 

- UIL FPL Territoriale

GIANFRANCO SOTIS

Gianfranco Sotis

- DiCCAP Regionale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- CSA Territoriale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- FP CISL Territoriale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- FP CISL Regionale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**I componenti la RSU:**

Bocci Patrizia

Patrizia Bocci

Cicioni Gianantonio

Gianantonio Cicioni

Contilli Siro

Siro Contilli

Francesconi Vissia

Vissia Francesconi

Giuli M. Paola

Paola Giuli

Masciotti Francesca

\_\_\_\_\_

Mattoli Maurizio

Maurizio Mattoli

Meniconi Ugo

Ugo Meniconi

Porrari R. Marisa

R. Marisa Porrari

Russo Andrea

Andrea Russo

Vitali Andrea

Andrea Vitali

Ruzittu Umberto

Umberto Ruzittu

Umberto Ruzittu

## INDICE

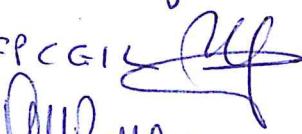
<b>CAPO I – FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA.....</b>	<b>1</b>
ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA .....	1
ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO .....	1
ART. 3 - pari opportunita' nelle attivita' di formazione .....	2
ART. 4 – INFORMAZIONE.....	2
ART. 5 - AGIBILITA' SINDACALI .....	3
<b>CAPO II – REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO .....</b>	<b>4</b>
ART. 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE.....	4
<b>CAPO III – UTILIZZAZIONE RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>5</b>
ART. 7 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004 .....	5
ART. 8 - CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE .....	6
ART. 9 - RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – CRITERI GENERALI .....	8
ART. 10 - EROGAZIONE COMPENSO PREMIALE. SPECIFICITA' .....	8
<b>CAPO IV - INDENNITA'</b> .....	<b>10</b>
ART. 11 - INDENNITÀ: FATTISPECIE, CRITERI, VALORI.....	10
ART. 12 - INDENNITÀ DI RISCHIO.....	10
ART. 13 - INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI .....	12
ART. 14 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. CRITERI GENERALI .....	12
ART. 15 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. F) DEL CCNL 1.04.1999 .....	12
ART. 16 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 17 COMMA 2 LETT. I) DEL CCNL 1.04.1999 .....	14
ART. 17 - INDENNITÀ DI DISAGIO .....	14
ART. 18 - RISORSE DA PIANI DI CONTENIMENTO DELLE SPESE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE .....	15
ART. 19 - INDENNITÀ DI TURNAZIONE .....	15
ART. 20 - INDENNITÀ DI PRONTA REPERIBILITÀ .....	16
<b>CAPO V – DISCIPLINA DEI DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DIPENDENTE RIMESSA ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA .....</b>	<b>17</b>
ART. 21 - TELELAVORO (LAVORO A DISTANZA).....	17
ART. 22 – BUONI PASTO .....	17
ART. 23 - BANCA DELLE ORE E LAVORO STRAORDINARIO .....	17
ART. 24 - TUTORAGGIO AL RIENTRO .....	18
<b>CAPO VI – NORME FINALI .....</b>	<b>18</b>
ART. 25 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA .....	18
ART. 26 - NORMA TRANSITORIA .....	18
<b>ALLEGATO "A" .....</b>	<b>19</b>
DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLA CATEGORIA.....	19

24

DICHIARAZIONE CONCORDATA VERBALE

Le parti concordemente si impegnano  
a versare entro 30 giorni dalla  
sottoscrizione del presente CDA se esistono  
ulteriori riferimenti relativi alle  
vendemiate previste dello stesso e, in  
caso positivo, ad approfondire il testo  
mediante apposite successive accordo.

PALIO TORRENTA  
atti  


RSU   
Alvefeno  
B.C. Reilly  
Michele Turrisi  
Pulchini  
Puccio  
F.P.C.G.I.   
Allomer  
Fissic Favazzini  
Maurizio Maffei

UIL FPL  
