



## COMUNE DI CORIANO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO (C.C.I.) PER IL TRIENNIO 2020-2022

In data 26/08/ 2020, presso la sede del Comune di Coriano in Piazza Mazzini 15

#### la delegazione di parte pubblica così composta:

Presidente – Ugo Castelli Segretario comunale (assente)  
Componente – Elena Masini Responsabile area servizi finanziari

#### e la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Claudio Palmetti
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	=====
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Giuseppe Bernardi
R.S.U. Aziendale	–	Massimo Ghinelli
R.S.U. Aziendale	–	Michele Fanelli
R.S.U. Aziendale	–	Daniela Ruggeri
R.S.U. Aziendale	–	Fernanda Siniscalchi

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 25/08/2020 avente ad oggetto "Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di ente - parte normativa, per il triennio 2020-2022 e del contratto collettivo integrativo di ente - parte economica, per il triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 7 del ccnl 21/05/2018";

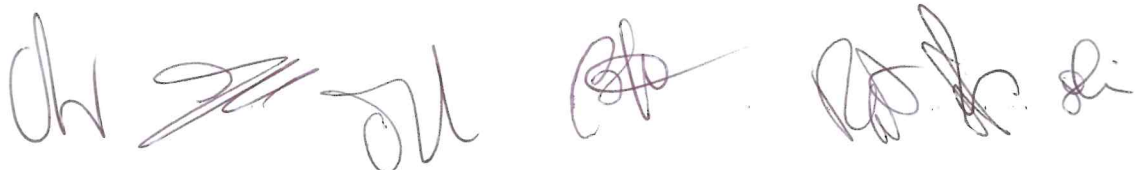
al termine della riunione sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2020 – 2022:

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP <u>Giuseppe Bernardi</u> (BERNARDI GIUSEPPE)
Componente <u>Elena Masini</u> (MASINI ELENA)	OO.SS. CGIL – FP <u>Claudio Palmetti</u> (PALMETTI CLAUDIO)
	OO.SS. UIL - FPL _____
	R.S.U. (GHINELLI MASSIMO) <u>Massimo Ghinelli</u>
	R.S.U. (SINISCALCHI FERNANDA) <u>Fernanda Siniscalchi</u>
	R.S.U. (RUGGERI DANIELA) <u>Daniela Ruggeri</u>
	R.S.U. (FANELLI MICHELE) <u>Michele Fanelli</u>

Si conviene e si stipula il seguente contratto integrativo normativo:


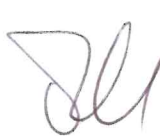


## Sommario

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE.....	4
ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.....	4
ART. 3 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO.....	5
CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018).....	5
ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA .....	5
ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), ART 68 COMMA 1,2,3 CCNL 21/05/2018).....	5
CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ART 68 comma 2 lettera a del CCNL 21/05/2018).....	6
ART. 6 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	6
ART. 7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	7
ART. 8 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 69 C.C.N.L. 21/05/2018).....	8
CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), art 16 CCNL 21/05/2018).....	8
ART. 9 – CRITERI GENERALI (art. 16 CCNL 21/05/2018) .....	8
ART. 10 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.....	8
ART. 11 – COMPUTO DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO .....	9
ART 12 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE .....	9
CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018).....	10
ART. 13 – CRITERI GENERALI .....	10
ART 14 – INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ART 70 BIS CCNL 21/5/2018 .....	10
ART 15 - RISCHIO.....	11
ART 16 - DISAGIO.....	11
ART. 17 MANEGGIO VALORI.....	12
ART. 18 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL 21/05/2018 .....	12
ART. 19 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES comma 1 e 2 DEL CCNL 21/05/2018 .....	13
ART. 20 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018.....	14
CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018).....	14
ART. 21 - MESSI NOTIFICATORI.....	14
ART. 22 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....	14



CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018) .....	15
ART. 23 – REPERIBILITA' .....	15
ART. 24 – TURNO .....	15
ART. 25 – VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE .....	16
CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018) .....	16
ART. 26 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	16
ART. 27 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE .....	16
CAPO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 21/05/2018) .....	16
ART 28 - MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	16
ART 29 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ART 49 bis e 49 ter CCNL 21/05/2018 .....	17
ART. 30 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE .....	17
CAPO X – DISPOSIZIONI FINALI .....	17
Art. 31 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO .....	17
Art. 32 – RINVIO .....	17



## CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;
- il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 203 del 24/12/2019 e s.m. e i. ;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGC n. 172 del 21/12/2015;
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

### ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

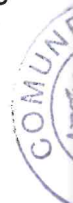
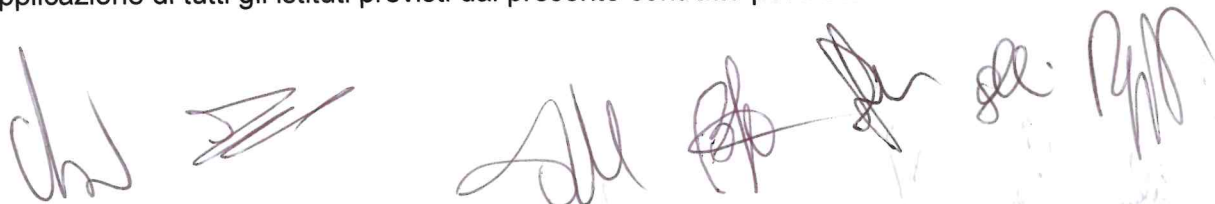
1. Il presente CCI fatta salva diversa indicazione in esso contenuta, si applica a tutto il personale non avente qualifica dirigenziale, dipendente a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale e altresì al personale in comando o distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune, nonché al personale assegnato a imprese private e/o enti pubblici ai sensi dell'art 23 bis, comma 7, del Dlgs n 165/2001.

2. Il presente CCI produce i suoi effetti alle seguenti decorrenze:

- a) i Capi I, II, V, VI, VII, VIII, IX, X triennio dal 01/01/2020 al 31/12/2022;
- b) il Capo III Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 21/05/2018) decorre dalla destinazione del fondo risorse decentrate stanziato per l'esercizio 2020 fino all'esercizio 2022.
- c) il Capo IV Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 21/05/2018), troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2023.

3. Fino a sottoscrizione del nuovo CCI, le clausole contenute nel presente contratto decentrato non incompatibili con le disposizioni contrattuali o legislative mantengono efficacia.

4. Al fine di un'equilibrata distribuzione delle risorse economiche, le parti, entro il 30 settembre 2022, si obbligano ad incontrarsi per verificare la relativa disponibilità e conseguentemente, per rivalutare l'applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto per il triennio successivo.





**ART. 3 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. 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.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo riaprire le trattative qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.


**CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge. L'atto viene trasmesso per conoscenza alla RSU interna e alle OOSS firmatarie del presente CCI.

**ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), ART 68 COMMA 1,2,3 CCNL 21/05/2018)**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Il fondo risorse decentrate definito dall'art 67 del CCNL, resta distinto in risorse aventi natura stabile e risorse di natura variabile, cui corrisponde l'importo da impiegare secondo i vincoli di destinazione stabiliti dalla contrattazione nazionale e integrativa, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. L'accordo per la destinazione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene sottoscritto dalla delegazione trattante. In sede di prima applicazione esso avrà durata triennale 2020-2022, con possibilità di aggiornamento annuale.
4. Le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa che indica i criteri di ripartizione delle risorse per l'intera durata contrattuale 2020-2022.
5. Le risorse destinate alla performance vengono erogate annualmente in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale ed ai criteri stabiliti nel presente contratto decentrato;



*[Handwritten signatures]*

6. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (1,2% del monte salari 1997), vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano della performance.

7. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione - come disposto all'art 67 comma 4 CCNL - nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

8. Le risorse stabili di cui all'art 67 comma 1, 2 del CCNL, non utilizzate nell'anno di riferimento per finanziare istituti stabili, possono incrementare, per lo stesso anno, la quota destinata ai premi collegati alla performance.

9. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater (utilizzo proventi delle violazioni al codice della strada), comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel Piano della performance;

10. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione pre determinati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

11. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

12. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono attribuite sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

### **CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ART 68 comma 2 lettera a del CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 6 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL, le risorse destinate alla performance organizzativa ammontano al 30% delle risorse destinate annualmente alla produttività (performance individuale ed organizzativa).

2. Le risorse destinate alla performance organizzativa, preventivamente quantificate, sono assegnate alle singole aree affinché vengano remunerati obiettivi di gruppo individuati con deliberazione della Giunta comunale. Nell'arco del triennio 2020-2022, tenuto conto dell'esiguità delle risorse decentrate disponibili, le risorse verranno assegnate in maniera da garantire una progressiva gradualità nell'assegnazione. Competerà a ciascun incaricato di posizione organizzativa l'individuazione dei dipendenti assegnati ai singoli obiettivi ed il peso di ciascun dipendente nell'apporto all'obiettivo.

3. Le risorse vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della performance è certificato a consuntivo dal nucleo di valutazione. Si utilizza il "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del Comune di Coriano" approvato con deliberazione di G.C. n. 172 del 21/12/2015 e successive modificazioni ed integrazioni.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the right side, there is a circular stamp of the Comune di Coriano. Below the text, there are several handwritten signatures in blue ink.

4. Il grado di raggiungimento del singolo obiettivo a cui è collegata la performance organizzativa viene misurato come indicato al par. 3.2.2 del Sistema di cui alla delibera GC 172/2015, ovvero:
5. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

% di raggiungimento dell'obiettivo	Punti (metodologia)	Premio da riconoscere
Da 90 a 100	40	100%
Da 80 a 89	30	90%
Da 70 a 79	20	80%
Da 60 a 69	10	70%
Sotto 60	0	0%

6. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non APO che hanno prestato la loro attività nell'ente nell'esercizio di riferimento sulla base dei pesi individuali di apporto al raggiungimento dell'obiettivo individuati dalle schede progettuali.

## ART. 7 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano al 70% delle risorse destinate alla produttività.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base alla valutazione conseguita, desumibile dalle schede di valutazione redatte dal competente Responsabile di area sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale approvato dalla Giunta Comunale.
3. Il riparto delle somme destinate alla performance individuale avviene secondo i criteri del "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del Comune di Coriano" approvato con deliberazione di G.C. n. 172 del 21/12/2015:
- 3.1) innanzitutto viene accantonata la quota destinata a remunerare i **premi individuali** di cui al seguente articolo 8. L'accantonamento viene disposto come segue:

Somma determinata dal valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente	=Somma complessiva Nr. di dipendenti aventi diritto al premio	x 30%	x n. 3 premi
--	---	-------	--------------

- 3.2) la somma residua viene ripartita tra i dipendenti non APO sottoposti a valutazione. A tal fine il totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad una unità, un part-time al 50% pari a 0,50 e così via.
- 3.3) si procede a calcolare il premio teorico spettante ad ogni dipendente, in proporzione alla votazione conseguita nella performance individuale, in proporzione alla percentuale di part-time ed in proporzione al periodo lavorato, con il seguente calcolo matematico:

Premio individuale teorico	= risorse da ripartire	$x \text{ voto individuale} \times \text{giorni lavorati} \times \% \text{ part-time}$ $\sum \text{voti} \times \sum \text{gg. Lav.ti} \times \sum \text{dip. rap.ti al t.p.}$
----------------------------	------------------------	---

Per il calcolo dei giorni lavorati si prende a riferimento l'anno solare.

- 3.4) Al premio teorico determinato secondo le modalità previste al punto 3.3 si applicano le eventuali decurtazioni previste dall'art. 22, comma 4, del presente contratto ai dipendenti che hanno percepito nell'anno oggetto della valutazione compensi per incentivi tecnici, incentivi per recupero entrate ecc. Le somme decurtate vengono ridistribuite tra il restante personale, che non è soggetto alla riduzione, con le stesse modalità su esposte.
- 3.5) per il triennio 2020-2022 il premio di cui al presente articolo relativo alla performance individuale viene proporzionalmente ridotto come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per indennità ex artt. 23, 24 e 23, 70-bis, 56-quinquies, 70-quinquies, 56-sexies	% riduzione della produttività
Sino ad € 1.499,99	0
Da € 1.500,00 ad € 4.999,99	45%
Oltre € 5.000,00	85%

Le somme decurtate vengono ridistribuite tra il restante personale, che non è soggetto alla riduzione, con le stesse modalità su esposte.

#### **ART. 8 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 69 C.C.N.L. 21/05/2018)**

1. Ai sensi dell'articolo 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 Funzioni Locali vengono riconosciuti premi individuali pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, per la parte relativa alla performance individuale, al personale valutato positivamente, che hanno conseguito la valutazione maggiore.
2. Vengono riconosciuti n. 3 premi da attribuire come segue:
  - a) un premio al personale appartenente alla cat. D non incaricato di PO;
  - b) due premi al personale appartenente alle cat. B e C (considerato cumulativamente).
3. In caso di parità di punteggio il premio viene attribuito secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio;
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

#### **CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), art 16 CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 9 – CRITERI GENERALI (art. 16 CCNL 21/05/2018)**

1. A tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.
2. La progressione economica interna di categoria premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa.
3. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente in vigore presso il Comune
4. Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D.Lgs. 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (come da prot FP 44366/2019) non superiore al 50% dei potenziali beneficiari.

#### **ART. 10 – REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

1. Si individuano i seguenti requisiti di partecipazione alle selezioni al fine dell'attribuzione della PEO:
  - a. essere dipendente dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, alla data di decorrenza della progressione economica;
  - b. avere prestato, alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale, almeno 36 mesi di servizio nella posizione economica in godimento. Resta fermo quanto previsto al comma 5 per i dipendenti assunti in mobilità;



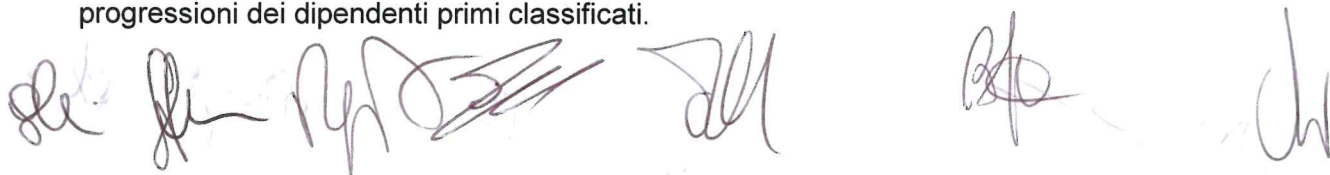
- c. assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
  - d. conseguimento di un punteggio minimo di 60 in ciascuna delle valutazioni dei tre anni precedenti all'anno di decorrenza della progressione.
2. Non partecipano alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione risultano:
- a. collocati in aspettativa
  - b. destinatari di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente, non sospesa;
  - c. dipendenti non in possesso dei requisiti di cui al comma 1.
3. I dipendenti dell'ente in comando, distacco o assegnazione funzionale presso altre amministrazioni, in possesso dei requisiti prescritti, partecipano alla selezione di PEO.
4. I dipendenti dell'ente in distacco sindacale partecipano alla selezione. Ai fini dell'attribuzione del punteggio di valutazione di ciascun anno si considera il punteggio di valutazione medio conseguito dai dipendenti della medesima area e della medesima categoria nella quale è inquadrato il dipendente in distacco sindacale.
5. I dipendenti che hanno iniziato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso altri enti, precedentemente alla data della selezione e sono assunti presso il comune a seguito di procedure di mobilità, possono partecipare alle selezioni se hanno maturato due anni di servizio alla data di decorrenza della progressione presso il Comune di Coriano. Ai fini della progressione, il terzo anno di servizio è valutato considerando l'attività lavorativa svolta presso l'ente di provenienza.
6. Per il personale assunto per mobilità, ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione della PEO, si provvede alla riparametrazione del punteggio della performance individuale ottenuta presso l'ente di provenienza.

#### **ART. 11 – COMPUTO DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO**

1. Al fine del conteggio dell'anzianità di servizio nella posizione economica per la maturazione del requisito di partecipazione (3 anni) il rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale o verticale) è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Non sono computati i periodi che non contribuiscono alla maturazione dell'anzianità servizio quali:
  - a. congedo non retribuito per motivi di famiglia;
  - b. aspettativa per altra esperienza lavorativa;
  - c. congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 151/2001;
  - d. collocati in aspettativa per incarichi con art. 110 commi 1, 2 e 5 d.lgs. 267/2000;
  - e. collocati in aspettativa per incarichi ai sensi dell'art. 90 d.lgs. 267/2000.
3. I periodi rilevanti ai fini delle PEO presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente (così come esplicitato nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 15 gennaio 2013 n. 2285). Pertanto, fermo restando quanto previsto al comma 2, si considera intero l'anno di servizio nel quale il lavoratore abbia prestato la propria attività per almeno 120 giorni.

#### **ART 12 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. La procedura selettiva per lo svolgimento delle progressioni economiche orizzontali si svolge con le seguenti modalità:
  - viene realizzata una graduatoria a livello di ente per ogni categoria A, B e B3 insieme, C, D distintamente tra personale incaricato di PO e personale non incaricato di PO, in funzione dei punteggi determinati in applicazione degli articoli da 9 a 11;
  - in funzione delle risorse disponibili assegnate per ogni categoria si realizzano le progressioni dei dipendenti primi classificati.



2. La graduatoria per l'attribuzione delle PEO viene redatta, per le categorie C e D, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione conseguita: punti 90  
b) formazione: punti 10

3. La collocazione in graduatoria avviene in funzione del punteggio riportato da ciascun dipendente sulle schede di valutazione della performance individuale, con riferimento alla media dei tre anni precedenti all'anno di selezione. Valgono le particolari disposizioni contenute nell'art. 10.

4. Ai fini dell'attribuzione dei punteggi di cui al comma 3, lett. b), si considerano i corsi di formazione svolti nel triennio precedente all'anno di decorrenza della progressione. I punteggi sono attribuiti come segue:

- > per ogni ora di formazione o frazione di ora (per corsi per i quali viene rilasciato attestato di partecipazione) punti 0,30  
> per ogni ora di formazione o frazione di ora (per corsi per i quali è previsto test di valutazione superato positivamente) punti 0,60

5. La graduatoria per l'attribuzione delle PEO viene redatta, per le categorie B, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione conseguita: punti 100

6. In caso di parità di punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente con la valutazione più alta. In caso di ulteriore parità la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella stessa posizione economica. In caso di ulteriore parità, al dipendente con più anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune.

## **CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 21/05/2018)**

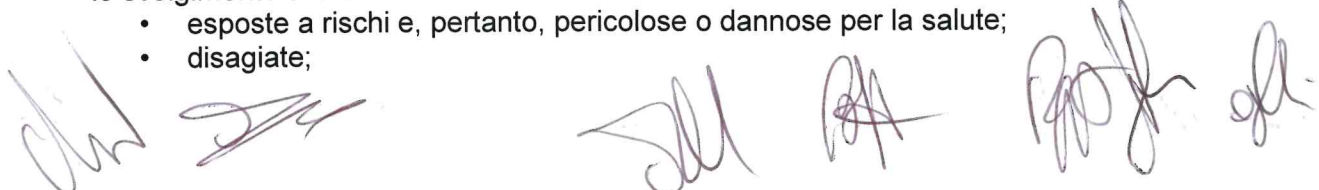
### **ART. 13 – CRITERI GENERALI**

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun APO delegata che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica a cura del competente APO delegato e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio personale.

### **ART 14 – INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ART 70 BIS CCNL 21/5/2018**

1. Le parti stabiliscono che l'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- disagiate;



- implicanti il maneggio valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è calcolata entro i valori minimi e massimi giornalieri contrattualmente definiti, da euro 1 ad euro 10 e non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art 18 del presente CCDI.
  3. In caso di part time orizzontale le indennità sono riproporzionate al part time (parere Aran prot. 3072 del 18/04/2019).

#### **ART 15 - RISCHIO**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. Per tale fattispecie viene riconosciuta una indennità giornaliera di 1 euro.
4. Compete ai responsabili del servizio (APO) l'individuazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto della presente indennità.
5. L'erogazione dell'indennità avviene trimestrale sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **ART 16 - DISAGIO**

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
2. Configurano una situazione di disagio:
  - una particolare situazione lavorativa che 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;
  - per essere disagiata la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi del Comune, deve evidenziare condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
  - la condizione disagiata della prestazione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - la condizione di disagio si presenta quando è di fatto differenziata e difforme rispetto a quella che dovrebbe essere la normale effettiva prestazione lavorativa nel/i servizio/i assegnati anche in flessibilità, con organizzazione e mezzi idonei alla funzionalità dei servizi, nell'ottica del rispetto del benessere lavorativo;
  - allorché la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, è caratterizzata da una particolare articolazione dell'orario di lavoro, difforme in via continuativa dall'orario-tipo in vigore nella generalità dei servizi.
3. Non vengono al momento individuate attività lavorative che comportano disagio da remunerare. Qualora si presentassero attività che comportano disagio, il presidente della delegazione di parte pubblica, convocherà la delegazione di parte sindacale per procedere all'integrazione del presente contratto.

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

## ART. 17 MANEGGIO VALORI

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante, buoni pasto) e formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", compete una indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Somme maneggiate (incassate) annualmente	Indennità giornaliera
Sino ad € 5.000,00	€ 0,00
Da € 5.000,01 a € 10.000,00	€ 1,00
Superiore a € 10.000,00	€ 1,55

4. La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili.
5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo del mese successivo alla maturazione del semestre.

## ART. 18 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56-QUINQUIES DEL CCNL 21/05/2018

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia Locale inquadrato in cat. C e D non incaricato di posizione organizzativa ed assunto a tempo indeterminato e determinato per un periodo non inferiore a 3 mesi che, in via continuativa, svolge servizio esterno di vigilanza.
2. Nelle ore effettivamente quale servizio esterno è incluso il tempo accessorio occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti propedeutici o conseguenti, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa in generale connessi al servizio svolto.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art 70-bis del CCNL
4. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa oltre a quelle nelle quali – eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività non esterne.
5. La misura dell'indennità è così determinata:
  - a) nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni feriali per almeno 3 ore: € 0,75
  - b) nei turni mattutini e pomeridiani prestati nei giorni feriali per 6 ore (turno completo) € 1,20
  - c) nei turni festivi mattutini e pomeridiano per 6 ore (turno completo) € 2,00
  - d) nei turni serali e notturni feriali per 6 ore (turno completo) € 2,00
  - d) nei turni serali e notturni festivi per 6 ore (turno completo) € 4,00
6. Il Comandante o responsabile di area competente individua i dipendenti che giornalmente svolgono servizio esterno rispetto a quelli che svolgono lavori di ufficio. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, con liquidazione il mese successivo, sulla base del prospetto riepilogativo sottoscritto dal Comandante ed attestante i servizi esterni effettivamente.
7. Le parti stabiliscono che qualora l'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno non fosse sufficiente a finanziare l'indennità nella misura prevista al comma 5, gli importi delle diverse fasce verranno conseguentemente riproporzionati.



8. Nel CCI economico verrà stabilita la decorrenza delle indennità di cui al presente articolo.

9. Per tutto quanto non disciplinato con il presente articolo, si applica l'art 56 *quinques* del CCNL 21.05.2018.

## **ART. 19 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES comma 1 e 2 DEL CCNL 21/05/2018**

1. Le specifiche responsabilità di cui **all'art 70 QUINQUES, comma 1** si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento, che non sono già retribuite con altri compensi e che possono richiedere particolare impegno.

2. Per l'individuazione e la "pesatura" delle posizioni di responsabilità finalizzate all'attribuzione degli incarichi - di norma aventi durata per l'intera annualità- le APO faranno riferimento alle attività assegnate a ciascuna posizione di lavoro, in ragione della complessità dell'incarico e dell'autonomia richiesta nonché del livello di competenze e responsabilità che il CCNL prevede per ciascuna categoria contrattuale di inquadramento.

3. Tale indennità può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca. La conferma o l'eventuale modifica è subordinata alla verifica e condizione che hanno determinato l'attribuzione, di norma da effettuarsi entro la fine di ciascun anno.

4. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa) in funzione delle attività assegnate a ciascuna posizione di lavoro e del diverso livello di competenze e responsabilità. L'atto di conferimento di incarico, da confermare o modificare annualmente, deve essere scritto e riportare opportuna motivazione, con riferimento ai contenuti qualificanti la specifica posizione di responsabilità al periodo temporale di esecuzione dell'incarico, ai requisiti professionali necessari in termini di esperienza di lavoro, formazione e attitudine.

5. L'incarico è attribuito di norma ad inizio anno, in occasione della definizione degli obiettivi delle strutture, con la determinazione del periodo di realizzazione.

6. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità al personale di categoria D, può avvenire per lo svolgimento delle attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza, tenendo in considerazione i seguenti fattori:

a) **responsabilità di coordinamento di unità organizzative elementari** – valuta l'ampiezza e la significatività del contesto organizzativo in cui è collocata la posizione, in funzione della rilevanza strategica e complessità dell'unità, della responsabilità di risultato e del grado di autonomia organizzativa e gestionale;

b) **responsabilità di procedimenti amministrativi, responsabilità di progetto, responsabilità amministrativo-contabile** – valuta i procedimenti connotati da particolare complessità o che comportino coordinamento di gruppi di lavoro;

c) **complessità di ruolo** – valuta la complessità delle relazioni gestite e della rete di comunicazione, sia nei confronti degli interlocutori interni sia esterni all'organizzazione;

d) **professionalità e competenze** – valuta l'insieme delle conoscenze, delle competenze, delle capacità, dell'esperienza professionale e dell'aggiornamento richieste dalla posizione.

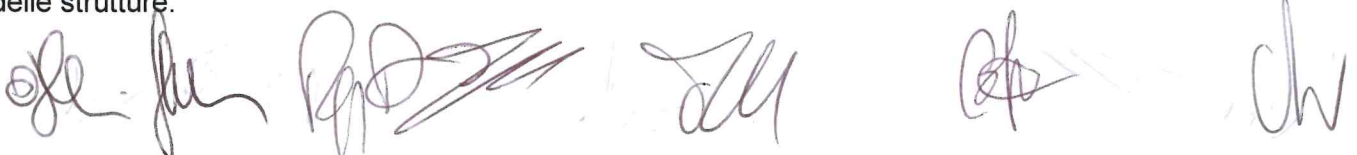
7. Per quanto riguarda il personale di cat. C, si applica il comma 6, ad eccezione della lettera a).

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

9. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e vengono erogate annualmente in presenza di una valutazione individuale di merito.

10. Fino al 31/12/2022 non verranno conferite ed attribuite indennità per specifiche responsabilità. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/10/2021 al fine di integrare la presente disciplina con l'individuazione dei punteggi di cui al comma 6.

11. Le specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo **70 QUINQUES, comma 2, CCNL 21/05/2018** sono attribuite di norma a inizio anno, in occasione della definizione degli incarichi e degli obiettivi delle strutture.



12. Al personale dell'ente di categoria B, C, e D (non incaricato di posizione organizzativa) che riveste simultaneamente gli specifici ruoli di Ufficiale di stato civile, anagrafe, Ufficiale elettorale, viene riconosciuta una indennità annua di € 350,00. In caso di deleghe non complete, viene riconosciuta una indennità annua di € 300,00. In tutte le fattispecie indicate al comma precedente è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

13. Le indennità di cui al comma 12 vengono attribuite a partire dal 1° gennaio 2020.

#### **ART. 20 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES DEL CCNL 21/05/2018**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato in cat. D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio dei seguenti compiti di responsabilità connessi al grado rivestito:

- € 1.000,00 annui lordi per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile del Presidio di Polizia Municipale assegnate con atto formale. Tale importo potrà essere aggiornato annualmente in sede di destinazione delle risorse decentrate, anche in relazione all'introduzione della disciplina delle indennità per specifiche responsabilità.

2. Le risorse destinate alle indennità di funzione sono ripartite mensilmente. Tale indennità è ridotta nei casi previsti dalle norme contrattuali e legislative.

3. Gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza verranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai mesi di servizio.

4. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies.

5. Le parti si impegnano ad introdurre un'apposita disciplina dell'indennità in relazione al grado rivestito e alla responsabilità connessa alla funzione, che decorrerà a partire dal 1° gennaio 2023.

#### **CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 21 - MESSI NOTIFICATORI**

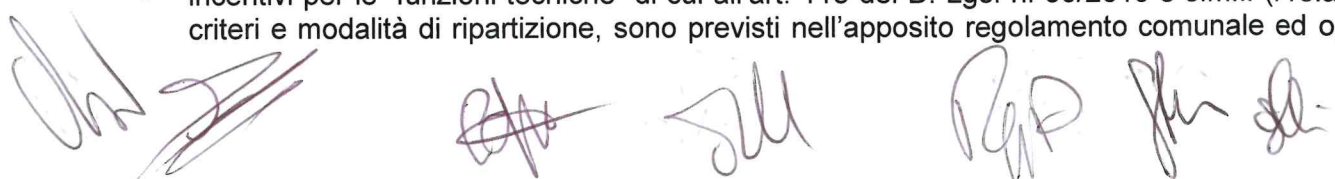
1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000, potrà essere destinata al personale avete la qualifica di messo notificatore una quota parte del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria. Tali risorse confluiscono nel fondo del salario accessorio ex art 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività.

2. Per la disciplina del presente articolo si provvederà con separato regolamento.

#### **ART. 22 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997 (sponsorizzazioni);
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi;
- rimborsi per notificazione atti;
- incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (i relativi criteri e modalità di ripartizione, sono previsti nell'apposito regolamento comunale ed ogni



variazione è soggetta a contrattazione collettiva integrativa da svolgersi in delegazione trattante);

- eventuali compensi per funzioni svolte per conto di un ente nazionale (es. ISTAT), o sovracomunale (es. Regione);
- incentivi gestione entrate ex articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- altre risorse previste da norme di legge che verranno ripartite in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale.

2. Gli incentivi di cui al precedente comma 1 vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina e delle modalità previste nei rispettivi regolamenti comunali.

3. I compensi verranno erogati a consuntivo con atto del Responsabile di Area che ha seguito il procedimento e che provvede a suddividere le risorse disponibili in base al lavoro effettivamente svolto dai dipendenti assegnati.

4. Le parti convengono che ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, sia proporzionalmente ridotta la quota di produttività individuale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per incentivi previsti da norme di legge	% riduzione della produttività
Sino ad € 1.499,99	0%
Da € 1.500,00 ad € 2.999,99	25%
Da € 3.000,00 ad € 4.499,99	45%
Da € 5.000,00 ad € 5.999,99	65%
Oltre € 5.999,99	85%

5. I risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2011 sono destinati esclusivamente al recupero del debito del fondo delle risorse decentrate dell'ente.

## CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z) CCNL 21/05/2018)

### ART. 23 – REPERIBILITA'

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente per i seguenti servizi:

- Servizio di Stato Civile.

2. Ciascun dipendente di norma non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e deve essere assicurata la rotazione tra più soggetti. Qualora ci sia la necessità di garantire il servizio di reperibilità in periodi in cui i dipendenti coinvolti siano assenti il numero dei turni assegnati in un mese possono essere superiori a 6, ma non a 10 e comunque nell'arco dell'anno deve essere rispettata la media di 6 servizi mensili.

3. Il compenso per lo svolgimento del servizio di reperibilità è confermato in € 10,33 per 12 ore al giorno; tale compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

### ART. 24 – TURNO

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, serale e se previsto notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è quello mensile e il numero delle variazioni giornaliere in un mese deve essere almeno pari a 12.

2. I turni vengono articolati come segue:

Mattina 7-13

Pomeriggio 13-19  
Serale 19-1

3. La disciplina di dettaglio del turno potrà essere regolamentata con atto separato.

## **ART. 25 – VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE**

1. Le parti si riservano di valutare in futuro la possibilità di elevare i seguenti limiti contrattuali rientranti nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 CCNL 21-05-2018:

- lettera n) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- lettera o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000;
- lettera s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000;
- lettera z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni.

## **CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 26 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Si rinvia a quanto già disciplinato con i "Criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa" approvati con DGC n. 82/2019.

### **ART. 27 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

1. Le parti prendo atto che è materia di accordo sindacale l'eventuale incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) che comporti, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una corrispondente riduzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 o viceversa.

## **CAPO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 21/05/2018)**

### **ART 28 - MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute





e dei rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **ART 29 - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ART 49 bis e 49 ter CCNL 21/05/2018**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale a carattere annuale o triennale, che dovranno riguardare tutto il personale dipendente. Viene prevista la dotazione ai servizi di documentazione (testi) e utilizzo di portali informativi specifici.
4. Il piano della formazione del personale annuale è oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21/05/2018.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il tempo di viaggio viene considerato ai fini dell'assolvimento del debito orario giornaliero.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula sia sul posto di lavoro).
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

## **ART. 30 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE**

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte all'ente.
2. Ai dipendenti comunali deve essere garantita idonea formazione in merito all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti lo svolgimento del lavoro assegnato.

## **CAPO X – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 31 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 17, il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli istituti del salario accessorio disciplinati dal presente accordo qualora ne ricorrano i presupposti, con esclusione delle progressioni economiche orizzontali.

### **Art. 32 – RINVIO**

