



# Città di Trevi

Provincia di Perugia

Area Finanziaria - Personale

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2019 – 2021 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI TREVI

In data 30 dicembre 2019, presso la sede del Comune di Trevi (Pg), ha avuto luogo l'incontro tra le due delegazioni trattanti per la sottoscrizione del CCID 2019 – 2021.

### Premesse:

- il 12 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo territoriale del personale del Comune di Trevi per il triennio 2019 - 2021;
- il Revisore dei Conti, in data 23 dicembre 2019, ha espresso parere favorevole sul CCID 2019 – 2021;
- la giunta comunale, con deliberazione in data 30 dicembre 2019, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il CCID territoriale;

Al termine dell'incontro è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato integrativo territoriale del personale di questo stesso Comune di Trevi per il triennio 2019 - 2021.

### Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Antonella Ricciardi, Segretario comunale

Giuliana Schippa, Responsabile area finanziaria e personale (assente)

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella 	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana 	RSU Angelini Giovanni 	RSU Cinzia Serena 
RSU Liberati Claudio 	RSU Pierantozzi Federica 	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo 	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano 
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea 	C.S.A territoriale 		



Piazza Mazzini 06039 Trevi (Pg)  
C.F. e P.IVA 00429570542  
Tel. 0742 3321 – Fax 0742 332237  
finanziario@comune.trevi.pg.it - www.comune.trevi.pg.it

Il Premio è promosso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dal Consap



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

Cinzia Serena

Claudio Liberati

Federica Pierantozzi

Giovanni Angelini

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Ivo Ceccarini – C.G.I.L. FP


Adriano Tofi – FP C.I.S.L.

Andrea Russo – U.I.L. FPL

\_\_\_\_\_ - CSA

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella 	Delegazione parte pubblica Schipa Giuliana 	RSU Angelini Giovanni 	RSU Cinzia Serena 
RSU Liberati Claudio 	RSU Pierantozzi Federica 	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo 	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano 
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea 	C.S.A territoriale		

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2019 – 2021  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI TREVİ**

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella 	Delegazione parte pubblica Schippa Giufana 	RSU Angelini Giovanni 	RSU Cinzia Serena 
RSU Liberati Claudio 	RSU Pierantozzi Federica 	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo 	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano 
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea 	C.S.A territoriale		










**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE****CAPO I****CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO****Art. 1****Finalità**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella [Legge n. 300/1970](#), c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del [D.Lgs. n. 165/2001](#), testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

**Art. 2****Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del [CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018](#), si applica a tutto il personale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato).

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella 	Delegazione parte pubblica Schipa Giuliana 	RSU Angelini Giovanni 	RSU Cinzia Serena 
RSU Liberati Claudio 	RSU Pierantozzi Federica 	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivano 	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano 
U.I.L. FP territoriale Russo Andrea 	C.S.A territoriale		



**Art. 3****Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021. Potrebbe essere sostituito, modificato ed integrato anche prima della scadenza da un Contratto Collettivo Integrativo Decentrato formulato e sottoscritto a livello di Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

**CAPO II**

**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE  
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE  
(C.D. PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 4****Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale**

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberali Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivano	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FFL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal [D.Lgs. n. 165/2001](#) e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 40% della parte variabile del fondo di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. **Alla performance individuale** è destinata una quota complessiva non inferiore al 40% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 2018, (variabili al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) comprensive anche delle risorse in esso confluite provenienti dalle stabili.

4. Le risorse sono assegnate ad ogni centro di responsabilità destinatario di obiettivi per l'incentivazione della performance del personale ivi inserito.

5. Per la costruzione del budget si tiene conto del numero e della categoria dei dipendenti che fanno parte del centro. Il peso assegnato ad ogni categoria di inquadramento giuridico è il seguente:

Categoria	Peso
categoria B	punti 1,00
categoria C	punti 1,30
categoria D	punti 1,50

6. I premi sono erogati in rapporto al peso di categoria di appartenenza.

7. Il premio individuale può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 6 mesi di effettivo servizio.

8. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è essere titolari di un contratto di lavoro la cui durata iniziale sia di almeno 180 giorni.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

9. L'erogazione del premio individuale può essere fatta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione in base al quale ogni responsabile di settore, procede entro i primi 15 giorni del aprile dell'anno successivo a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale contenuta nel *sistema di valutazione* in corso di approvazione.

10. La scheda di valutazione produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

11. I risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio in rapporto al valore potenzialmente riconoscibile:

Valutazione	Premio
Da 0 a 60	Nessun premio
Da 60,1 a 70	60%
Da 70,1 a 85	80%
Da 86,1 a 90	90%
Da 90,1 a 100	100%

12. Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore, i responsabili che si sono alternati si accordano per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

13. Al personale sarà altresì erogato un premio correlato alla **performance organizzativa** dell'ente, come misurata e valutata ai sensi del Sistema di valutazione vigente. Alla performance organizzativa sarà destinata una quota complessiva non inferiore al 20% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 2018, (variabili al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) comprensive anche delle risorse in esso confluite provenienti dalle stabili.

14. L'erogazione di questo premio avverrà in relazione all'esito della valutazione della performance dell'ente e la distribuzione in relazione al seguente fattore di correlazione contrattuale del personale.

Categoria	Peso
B	100
C	115
D	130

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Girolana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



15. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in corso di adozione, definirà le specifiche modalità di valutazione anche per quanto concerne la performance organizzativa che riguarda tutto l'Ente, ai sensi della vigente normativa in materia.

16. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono calcolati sulla base del valore medio risultante dalla somma degli indici di realizzazione della performance della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente e del grado di realizzazione della performance organizzativa dell'Ente secondo la seguente graduazione:

% realizzazione	Premio
Da 0 a 60	Nessun premio
Da 60,1 a 70	60%
Da 70,1 a 80	80%
Da 80,1 a 90	90%
Da 90,1 a 100	100%

17. Le somme relative alla performance organizzativa e individuale non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.

#### Art. 5

##### **La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al precedente art. 4. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schipa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivano	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



## CAPO III

## ALTRE INDENNITÀ

## Art. 6

**Indennità condizioni di lavoro**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del [CCNL 21 maggio 2018](#) è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in:

- € 5 per le attività disagiate,
- € 2 per le attività rischiose
- € 1,60 per il maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui
- € 1 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori al limite sopra indicato.

4. Per quantificare l'importo del maneggio valori, le somme complessivamente riscosse vengono divise per il numero di lavoratori adibiti al maneggio di valori. Ad ogni lavoratore spettano nella loro interezza gli importi indicati al comma precedente, senza ulteriori riduzioni.

5. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico.

6. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al [D.P.R. n. 347/1983](#) e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

## Art. 7

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schiappa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

**Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018**

1. Tale disciplina non si applica al personale della Polizia Locale, le cui responsabilità sono compensate secondo la disciplina del successivo art. 10.

1-bis. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, si intendano quelle considerate al successivo comma 4 ai fini della valorizzazione della corrispondente indennità.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile del Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'assegnazione da parte del Responsabile del Settore, con provvedimento scritto e comunicato al Settore Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Entro 60 giorni dalla firma del presente contratto decentrato i responsabili di settore dovranno effettuare una ricognizione delle attuali responsabilità assegnate al personale, effettuando le eventuali modifiche organizzative che risultassero necessarie, indicando la pesatura delle posizioni ricoperte dai singoli lavoratori interessati, al fine del riconoscimento dell'indennità disciplinata dal presente articolo secondo i criteri stabiliti dal successivo comma 4. Tali disposizioni di organizzazione dovranno essere adottate nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi sono i seguenti e vengono attribuiti dal Responsabile del Settore sulla base del Budget assegnato ai sensi del successivo comma 8 e seguenti, tenuto conto ai fini del rispetto di quest'ultimo del costo su base annua:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Peso	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di operai (Capi Operai)		€ 1.100,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C o D dal Responsabile del Settore, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• affidamento di un significativo numero di tipologie</li> </ul>	10	€ 1.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 20 punti

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

di procedimenti amministrativi		
• affidamento di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità	10	€ 1800,00 annui in caso di punteggio complessivo di 30 punti
• affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;	10	€ 2.000,00 annui in caso di punteggio complessivo di 40 punti
• coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);	10	€ 2.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 60 punti e superiore
• incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento dello stesso	30	

4. La valutazione del punteggio da attribuire viene effettuata dal responsabile dell'Area tramite motivazione contenuta nel provvedimento di attribuzione.

5. In sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse disponibili, i criteri di cui ai precedenti commi 4 e 4-bis possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni.

6. I compensi di cui al presente articolo possono essere revocati, dandone motivazione scritta al lavoratore interessato. La loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 30 giorni lavorativi continuativi. A tal fine non vengono conteggiati i periodi di ferie, le assenze per infortunio sul lavoro ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri casi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. La stessa, fatto salvo quanto stabilito al comma precedente, non viene riproporzionata rispetto alle assenze.

8. Tale indennità non risulta cumulabile con quella prevista dall'art.56 sexies del CCNL del 21/05/2018.

9. In caso di incapacità l'importo del compenso viene riproporzionato.

### Art. 8

#### **Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti**

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del [CCNL 21 maggio 2018](#) sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schinna Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarino Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente art. 7, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo con una maggiorazione di 150 euro annui

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

### Art. 9

#### Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del [CCNL 21 maggio 2018](#) è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del [CCNL 21 maggio 2018](#).

2. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale si intendano quelle considerate al successivo comma 5 ai fini della valorizzazione della corrispondente indennità.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Settore Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU/Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



Entro 60 giorni dalla firma del presente contratto decentrato il Comandante dovrà effettuare una ricognizione delle attuali responsabilità assegnate al personale, effettuando le eventuali modifiche organizzative che risultassero necessarie, indicando la pesatura delle posizioni ricoperte dai singoli lavoratori interessati, al fine del riconoscimento dell'indennità disciplinata dal presente articolo secondo i criteri stabiliti dal successivo comma 4. Tali disposizioni di organizzazione dovranno essere adottate nei limiti delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale e i relativi compensi sono i seguenti:

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria C o D dal Responsabile del Settore, nei seguenti ambiti:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi</li> </ul>	10	€ 1.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 20 punti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• affidamento di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità</li> </ul>	10	€ 1800,00 annui in caso di punteggio complessivo di 30 punti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> </ul>	10	€ 2.000,00 annui in caso di punteggio complessivo di 40 punti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);</li> </ul>	10	€ 2.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 60 punti e superiore
<ul style="list-style-type: none"> <li>• incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento dello stesso</li> </ul>	30	

5. Il compenso viene attribuito dal Comandante tramite motivazione contenuta nel provvedimento di attribuzione, nei limiti delle risorse assegnate ai sensi del precedente comma 4, tenuto conto della posizione del singolo collaboratore e dei compiti effettivamente svolti.

6. In sede di contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse disponibili, i criteri di cui ai precedenti commi 4 e 5 possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni.

7. I compensi di cui al presente articolo possono essere revocati, dandone motivazione scritta al lavoratore interessato. La loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 30 giorni lavorativi continuativi. A tal fine non vengono conteggiati i periodi di ferie, le assenze per infortunio sul lavoro ed i congedi di maternità/paternità, nonché

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

gli eventuali altri casi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

8. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. La stessa, fatto salvo quanto stabilito al comma precedente, non viene riproporzionata rispetto alle assenze.

9. Tale indennità non risulta cumulabile con quella prevista dagli art. 7 e 8.

10. In caso di incapacienza l'importo del compenso viene riproporzionato

### Art. 10

#### **Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno**

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 75% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 50% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 1 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 50% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

### Art. 11

#### **Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati**

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del [CCNL 21 maggio 2018](#) e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schiappe Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. L'ente adotterà allo scopo uno specifico regolamento.

### Art. 12

#### **Criteria delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016**

1. L'ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 153/2018 ha adottato il Regolamento per le forma di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

### Art. 13

#### **Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici**

1. Al personale dell'ufficio tributi che partecipa alle attività relative all'Ici è attribuito un compenso, entro il tetto definito dal regolamento che dovrà essere adottato dall'ente,

### Art. 14

#### **Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate**

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e dall'Unione dei comuni è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso fino a 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione e previo accordo tra i due enti.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 1, lett. f), del CCNL 1 aprile 1999 per come applicata dagli artt. 9 e 10 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella 	Delegazione parte pubblica Schiappa Giuliana 	RSU Angelini Giovanni 	RSU Cinzia Serena 
RSU Liberati Claudio 	RSU Pierantozzi Federica 	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo 	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano 
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea 	C.S.A territoriale		



**Art. 15****Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivante dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del [D.L. n. 98/2011](#).

2. Nella ripartizione di tali risorse il 60% è assegnato ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato in base all'apporto reso da ciascuno di essi, come attestato dal Segretario generale su proposta dei Responsabili interessati. Il restante 40% viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

**Art. 16****Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del [CCNL 21 maggio 2018](#), per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Sehippa Giufana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



**Art. 17**  
**Reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 13 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

**Art. 18**

**Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno**

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base trimestrale.

**Art. 19**

**Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del *Sistema di misurazione e valutazione annuale della performance* e con le modalità previste dal *Regolamento di disciplina delle posizioni organizzative*

2. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative è determinata nell'apposito regolamento che prevede che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 24% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato.

3. La retribuzione di risultato viene liquidata determinata nel seguente modo:

punteggio	% indennità risultato
Da 0 a 60	Nessun premio
Da 60,1 a 70	60%

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schiappa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

Da 70,1 a 80	80%
Da 80,1 a 90	90%
Da 90,1 a 100	100%

### Art. 20

#### **Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge**

1. I compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h del CCNL 21 maggio 2018 effettivamente corrisposti per ciascuna annualità al personale incaricato di posizione organizzativa abbattano l'importo teorico della retribuzione di risultato da liquidare per la stessa annualità, nella seguente misura:

importo compenso aggiuntivo	Decurtazione indennità di risultato
Fino ad € 3.500,00	Nessuna riduzione
Da 3.500,01 a 15.000,00	Riduzione proporzionale fino al completo abbattimento del risultato

2. Gli incentivi di cui all'art. 18 comma 1 lettera h del CCNL 21 maggio 2018 finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro ed erogati per la medesima annualità di riferimento, abbattano l'importo del compenso individuale di produttività secondo la seguente misura:

importo compenso aggiuntivo	Decurtazione indennità di risultato
Fino ad € 3.500,00	Nessuna riduzione
Da 3.500,01 a 15.000,00	Riduzione proporzionale fino al completo abbattimento del risultato

3. Le relative economie vengono redistribuite fra tutti gli altri dipendenti dell'Ente in base ai criteri generali contenuti nel presente CCI.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giordana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

**CAPO IV**  
**PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 21**

***La effettuazione delle progressioni orizzontali***

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

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal [CCNL del 31 marzo 1999](#) e dall'art. 31, co. 7, del [CCNL del 14 settembre 2000](#), e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

**Art. 22**

***I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali***

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del [CCNL del 21 maggio 2018](#).

2. I criteri di cui al comma 1 vengono integrati dai seguenti ulteriori criteri che possono essere integrati o rivisti in occasione della stipula degli accordi annuali sull'utilizzo delle risorse:

- Il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla di decorrenza delle progressioni.
- Il dipendente deve essere stato valutato in relazione alla performance individuale nei tre anni precedenti;
- ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura è la non esistenza di procedimenti disciplinari a carico sia nell'anno di riferimento che nel triennio precedente.

3. Nell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse vengono individuate le somme destinate alle progressioni suddivise per categorie;

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schiappa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



4. Le progressioni orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui vengono effettuate le progressioni. Di tali valutazioni viene calcolata la media e redatta apposita graduatoria per ogni categoria. Da tale graduatoria vengono assegnate le progressioni fino a concorrenza della somma disponibile. A parità di punteggio si stabiliscono le seguenti precedenze:

- a) Maggiore anzianità nella posizione economica
- b) Maggiore anzianità di servizio nella Pubblica amministrazione.

## CAPO V

### ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 23

##### **Fasce di flessibilità orarie**

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Per il personale interessato dalla turnazione e per quello che opera in squadre, la flessibilità può essere ridotta nella misura necessaria a garantire l'operatività del servizio e, comunque, garantendo almeno 5 minuti di flessibilità prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti come orario di lavoro.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 15 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, [CCNL 21 maggio 2018](#) possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

#### Art. 24

##### **La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schiappa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate vengono evidenziate mensilmente in busta paga. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono in ogni caso retribuite.

### Art. 25

#### **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al [D.Lgs. n. 81/2008](#). Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### Art. 26

#### **Pari opportunità**

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schioppa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberali Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal [D.Lgs. n. 150/2009](#) si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

### Art. 27

#### **Riduzione d'orario**

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del [CCNL del 6 luglio 1995](#), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

### Art. 28

#### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

Delegazione parte pubblica Ricciarli Antonella	Delegazione parte pubblica Schirpa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberali Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

## CAPO VI

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE  
DECENTRATA INTEGRATIVA****Art. 29****Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

**Art. 30****Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberali Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivano	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



**Art. 31****Servizi minimi essenziali**

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va contemperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

**Art. 32****Le attività di formazione**

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

**CAPO VII****LA COSTITUZIONE DEL FONDO****Art. 33****Integrazione della parte variabile del fondo**

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberali Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		



2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, co. 3, lett. h), e del co. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

## CAPO VIII

### CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

#### Art. 34

##### *Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo*

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

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso 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 contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

#### Art. 35

##### *Norme finali*

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schimpa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Wo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Si conferma la validità degli specifici accordi già stipulati nelle materie non regolate dal presente CCDI.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

5. Gli istituti contrattuali previsti nel presente contratto, compresi quelli a contenuto economico, entrano in vigore dalla sottoscrizione del presente contratto.

Delegazione parte pubblica Ricciardi Antonella	Delegazione parte pubblica Schippa Giuliana	RSU Angelini Giovanni	RSU Cinzia Serena
RSU Liberati Claudio	RSU Pierantozzi Federica	C.G.I.L. FP territoriale Ceccarini Ivo	C.I.S.L. FP territoriale Tofi Adriano
U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea	C.S.A territoriale		