



**COMUNE DI VITERBO**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

art. 7 del C.C.N.L. sottoscritto il 21/05/2018

***PARTE NORMATIVA***

Viterbo, 17 ottobre 2019

**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE  
NORMATIVA**

Il giorno 17 del mese di *ottobre* dell'anno 2019, presso il Comune di Viterbo si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte Pubblica e Sindacale come di seguito composte:

**Delegazione di parte pubblica:**

Il Presidente: Dott.ssa Annalisa Puopolo

I componenti:

**Delegazione di parte sindacale :**

Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:

Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L. FP :

C.I.S.L. - FP :

U.I.L. FPL:

CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 30/07/2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il presidente della stessa;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 290 del 1/8/2019 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa;

Vista la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente – parte normativa sottoscritta in data 7/8/2019 la delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

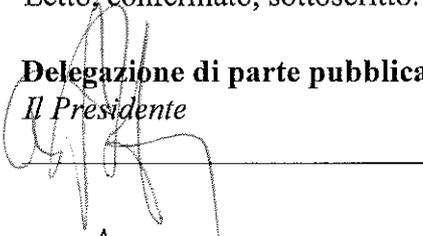
Vista la Deliberazione n. 372 del 3/10/2019 con la quale la Giunta Comunale, preso atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato la compatibilità dei costi della preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente – parte normativa con i vincoli di

bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I..

Le parti sottoscrivono l'allegato *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa* del personale non dirigente del Comune di Viterbo, il quale disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale.

Letto, confermato, sottoscritto.

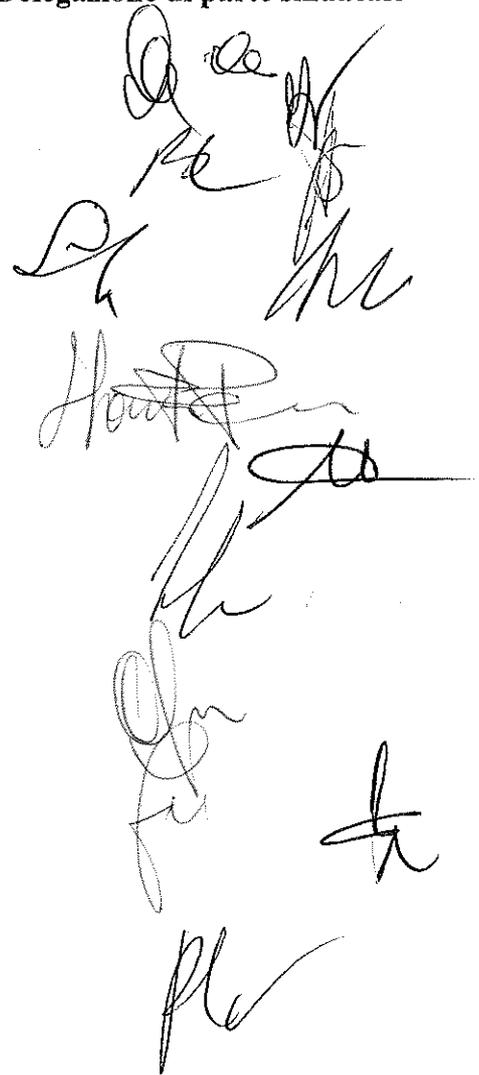
**Delegazione di parte pubblica**  
*Il Presidente*



*I Componenti*



**Delegazione di parte sindacale**



**TITOLO I**  
**Disposizioni Generali**

- Art. 1 *Finalità e Principi*
- Art. 2 *Ambito di applicazione*
- Art. 3 *Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*
- Art. 4 *Interpretazione autentica*
- Art. 5 *Norme di rinvio*

**TITOLO II**  
**Relazioni sindacali**

- Art. 6 *Sistema delle relazioni sindacali*
- Art. 7 *Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali*
- Art. 8 *Assemblee*
- Art. 9 *Modalità di gestione degli incontri*
- Art. 10 *Norme di comportamento e clausole di raffreddamento*
- Art. 11 *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*
- Art. 12 *Gestione delle eccedenze di personale*
- Art. 13 *Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività*

**TITOLO III**  
**Ordinamento professionale**

- Art. 14 *Area delle Posizioni Organizzative Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato*
- Art. 15 *Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa*
- Art. 16 *Progressione economica orizzontale*

**TITOLO IV**  
**Rapporto di lavoro**

- Art. 17 *Orario di lavoro - Flessibilità oraria*
- Art. 18 *Lavoro straordinario - Elevazione del limite massimo individuale*
- Art. 19 *Turnazioni*
- Art. 20 *Integrazione della disciplina per la Reperibilità*
- Art. 21 *Pausa*
- Art. 22 *Orario multiperiodale*
- Art. 23 *Buono pasto*
- Art. 24 *Banca delle ore*
- Art. 25 *Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale*



**TITOLO V**  
**Polizia Locale**

- Art. 26** *Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato*  
**Art. 27** *Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada*  
**Art. 28** *Indennità di servizio esterno*  
**Art. 29** *Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della Polizia Locale*

**TITOLO VI**  
**Risorse per le politiche del personale – Trattamento economico**

- Art. 30** *Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione*  
**Art. 31** *Destinazione Fondo risorse decentrate*

**TITOLO VII**  
**Criteri generali relativi all'incentivazione della performance**

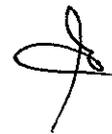
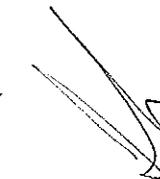
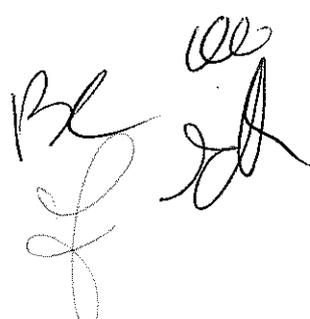
- Art. 32** *Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale*  
**Art. 33** *Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa*  
**Art. 34** *Incentivazione collegata alla realizzazione di progetti*  
**Art. 35** *Rettifica compensi performance*

**TITOLO VIII**  
**Indennità e disposizioni particolari**

- Art. 36** *Indennità condizioni di lavoro*  
**Art. 37** *Compensi derivanti da norme di legge*  
**Art. 38** *Criteri per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016*  
**Art. 39** *Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art 70-quinquies, comma 1 del CCNL 2018*  
**Art. 40** *Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art 70 quinquies comma 2 del CCNL 2018*  
**Art. 41** *Messi notificatori*  
**Art. 42** *Incentivazione del personale educativo degli asili nido*  
**Art. 43** *Incentivazione del personale dei Servizi Entrate Tributarie per il maggior gettito IMU-TARI*  
**Art. 44** *Incentivazione del personale in telelavoro*  
**Art. 45** *Incentivazione del personale assunto con CFL e dei dipendenti somministrati*  
**Art. 46** *Piani di razionalizzazione e risparmio*

**TITOLO IX**  
**Benessere del personale**

- Art. 47** *Welfare integrativo e Previdenza Complementare*  
**Art. 48** *Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro*  
**Art. 49** *Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi*



## TITOLO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

##### Finalità e Principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale.

2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

#### Art. 2

##### Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale).

3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

4. Si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.

#### Art. 3

##### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale per la parte normativa.

2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sulla rete intranet e sul sito istituzionale dell'Ente.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino alla stipulazione del contratto integrativo successivo.

5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



#### Art. 4

##### Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

#### Art. 5

##### Norme di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente C.C.D.I. si rinvia ai C.C.N.L. e alle norme vigenti in tema di rapporto di lavoro.

5

## TITOLO II

### RELAZIONE SINDACALI

#### Art. 6

##### Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.Lgs n. 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

2. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.

#### Art. 7

##### Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione cura l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro.

2. L'amministrazione assicura alla R.S.U. ed alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. la disponibilità di uno spazio di comunicazione sul sito intranet dell'amministrazione comunale. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

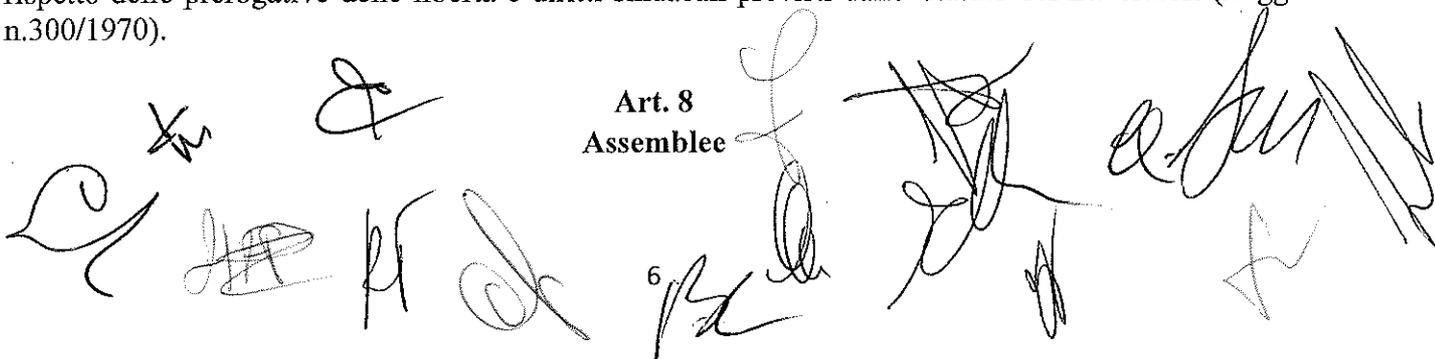
3. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. Inoltre le R.S.U. e le OO.SS. dovranno raccogliere il consenso all'invio di comunicazione tramite posta elettronica da ogni singolo dipendente attraverso il primo invio autorizzato dall'Amministrazione.

4. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.

5. In ciascuna macrostruttura è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura. In caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

6. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

#### Art. 8 Assemblee

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more formal and others more stylized or abbreviated.

1. La R.S.U. e le OO.SS.. a norma dell'art. 2 del C.C.N.Q. del 7/8/98 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.

2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.

3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.

4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.

5. Ciascuna assemblea ha una durata minima di un'ora.

6. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.

7. In caso di assemblee che interessino il personale operante in sedi distaccate o fuori dalla sede comunale, ove si erogano servizi al pubblico, detti servizi saranno riattivati entro 30 minuti dal termine dell'assemblea stessa.

8. E' consentita la partecipazione ad assemblee indette a livello sovracomunale e sovrastrutturale; in tale ipotesi il personale è autorizzato a raggiungere la sede ove si svolge l'assemblea ed il tempo necessario allo spostamento (per raggiungere la sede dell'assemblea e per tornare al posto di lavoro) viene considerato servizio prestato e grava sul monte ore annuale.

9. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.

10. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

## Art. 9

### Modalità di gestione degli incontri

1. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

2. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione, la parte pubblica nominerà la figura del segretario verbalizzante.

3. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.

4. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..

5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there are several overlapping signatures, some of which are more legible than others. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'P' and another that is very stylized. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text of the fifth paragraph.

6. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.

7. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo posta elettronica, salva diversa modalità concordata per le R.S.U..

8. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune.

#### **Art. 10**

##### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

#### **Art. 11**

##### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. 2016 – 2018 e dal presente C.C.D.I. tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal C.C.N.L..

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- la R.S.U.;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dell'ultimo C.C.N.L..

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri stabiliti dall'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018;

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.]*

- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018;
- la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, in merito rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14/09/2000;
- i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale ai sensi dell'art. 25, comma 2 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018;
- l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del C.C.N.L. 14/09/2000;
- i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale di cui all'art. 56-sexies del C.C.N.L. 21/05/2018, nonché i criteri per la sua erogazione nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo;
- individuazione delle situazioni personali e familiari di cui all'art. 23, comma 8 del C.C.N.L. 21/05/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

## Art. 12

### Gestione delle eccedenze di personale

1. Qualora, in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, esperirà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale, utilizzando percorsi di aggiornamento e formazione, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale.

### Art. 13

#### **Criteria per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

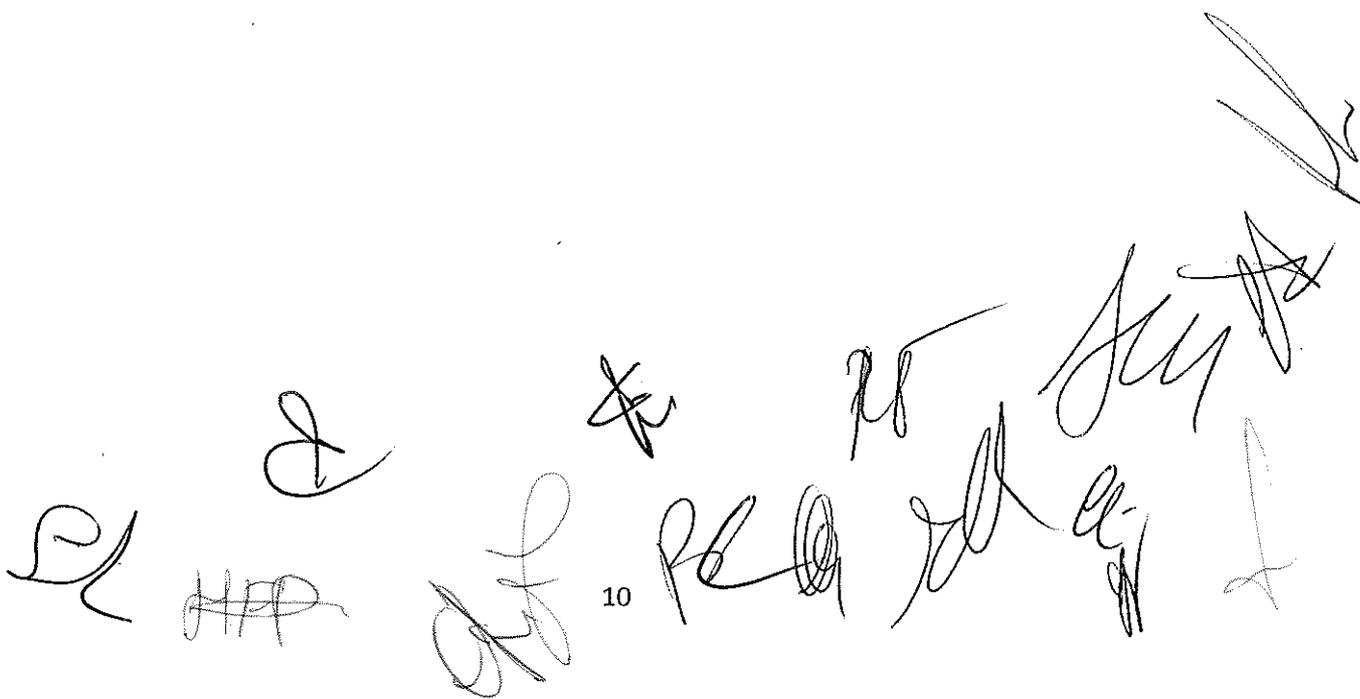
1. L'amministrazione fornirà preventivamente tutte le informazioni inerenti eventuali trasferimenti di attività a carico dell'ente verso altri enti, aziende pubbliche o private o tramite l'attivazione di convenzione o appalti.

2. Tale informazione preventiva sarà seguita dall'attivazione del confronto per esaminare le problematiche inerenti all'organizzazione dei servizi e attività interessati e le ricadute inerenti il personale.

3. Si conviene, che in ogni caso prima di assumere iniziative di trasferimento di attività, l'amministrazione avvierà un confronto preventivo nel rispetto di quanto previsto all'art. 31 del d.lgs. 165/2001, attivando quindi le procedure dell'art. 47 commi da 1 a 4 della l. 29.12.90 n. 428 per sottoporre alla valutazione della delegazione trattante le motivazioni e le valutazioni costi e benefici delle operazioni prospettate.

4. Al personale dell'ente, soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione si applica il C.C.N.L. delle Funzioni Locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del C.C.N.L., della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

5. Al personale eventualmente coinvolto nei trasferimenti verrà lasciato il diritto di opzione con l'obbligo da parte dell'ente di origine alla relativa riqualificazione e inquadramento nella dotazione organica.



10

### TITOLO III

#### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

##### Art. 14

##### Area delle Posizioni Organizzative

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

(art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 21/05/2018)

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.14 del CCNL 2016/18 e del regolamento.

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

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

5. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del CCNL 2016/18, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

6. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse.

7. La misura della retribuzione di risultato spettante a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa viene determinata, conclusa la fase di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle seguenti fasce di retribuzione di risultato, in conformità a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance:

11

FASCIA	PUNTEGGIO OTTENUTO NELLA VALUTAZIONE DELLA PERCENTUALE	% DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Fascia 1	fino a 30 punti	0%
Fascia 2	da 31 punti fino a 40 punti	10%
Fascia 3	da 41 punti fino a 50 punti	13%
Fascia 4	da 51 punti fino a 60 punti	16%
Fascia 5	da 61 punti fino a 70 punti	19%
Fascia 6	da 81 punti fino a 90 punti	22%
Fascia 7	da 91 punti fino a 100 punti	25%

### Art 15

#### Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lettera j) CCNL 21/05/2018)

1. L'art. 18, lett. h) del C.C.N.L. 2018 mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con posizione organizzativa e/o alta specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Il sistema di perequazione prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge secondo il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 4.000	0%
da 4.001 a 5.000 euro	10%
da 5.001 a 7.500 euro	20%
da 7.501 a 10.000 euro	30%
da 10.001 a 15.000 euro	40%
da 15.001 a 20.000 euro	50%
oltre 20.001 euro	60%

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa, proporzionalmente alla valutazione ottenuta nella performance.

### Art. 16

#### Progressione economica orizzontale

(art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 21/05/2018)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. Le parti in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

*[Handwritten signatures and initials]*

3. La progressione economica di cui al comma 1 è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato nel limite delle risorse disponibili di cui al comma 2.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene sulla base di una graduatoria di Ente per ciascuna categoria, formulata nell'ambito di una procedura selettiva, e non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

6. Possono partecipare alla selezione per la progressione economica tutti i dipendenti dell'ente con contratto a tempo indeterminato che:

- a) abbiano maturato, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di almeno 36 (trentasei) mesi. Il criterio dei 36 mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto;
- b) abbiamo attenuto nel triennio precedente a quello della selezione nella valutazione della performance un punteggio medio pari o superiore a 70/100.

7 La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale è formulata sulla base delle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata e delle attività formative. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione della performance *max 80 punti*;
- incidenza esperienza maturata *max 15 punti*, (per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica) valutata sulla base della seguente scala di punteggi:  
Scala punteggi:
  - ✓ 5 punti = anzianità nella categoria maggiore di 3 anni e minore o uguale a 5 anni
  - ✓ 10 punti = anzianità nella categoria maggiore di 5 anni e minore o uguale a 7 anni
  - ✓ 15 punti = anzianità nella categoria maggiore di 7 anni
- incidenza degli esiti delle attività formative che sono state certificate *max 5 punti* (1 punto per ogni attestato di partecipazione a corsi attinenti alla categoria di inquadramento). Previa programmazione da parte dell'ente che consenta alla totalità dei dipendenti la partecipazione ad almeno 5 corsi nel triennio di valutazione. *Tale parametro di valutazione non trova applicazione nella prima progressione economica effettuata dopo l'approvazione del contratto.*

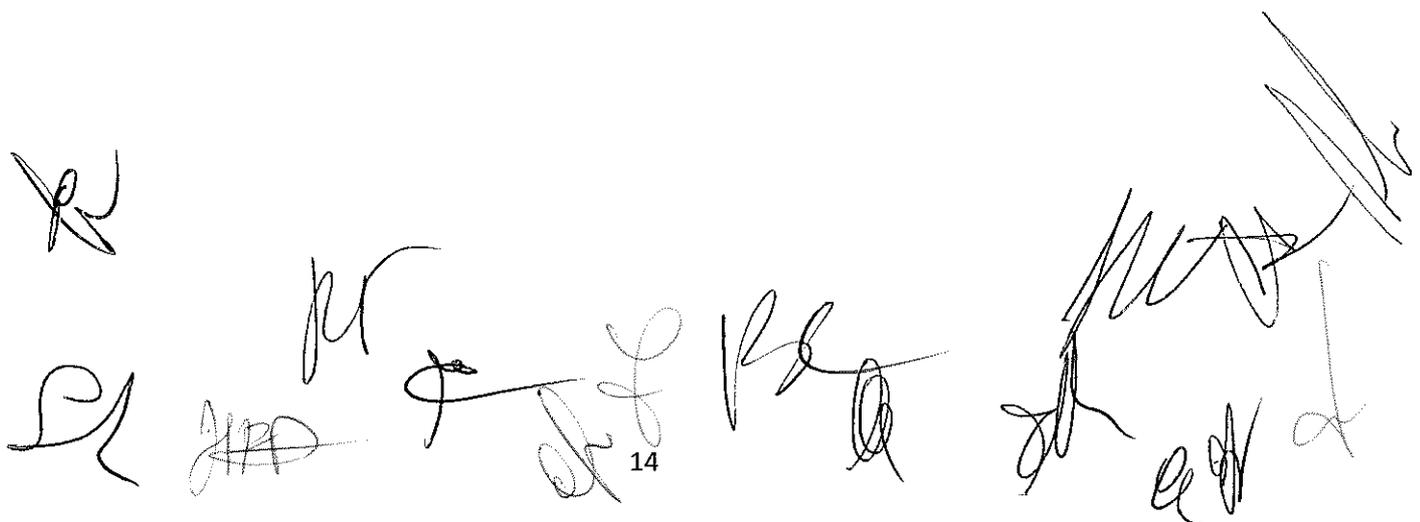
8. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserveranno i seguenti criteri:

- con più anzianità di servizio nella posizione economica;
- appartenenza alla categoria iniziale;
- con più anzianità di servizio nell'ente;
- al più anziano di età.

9. La progressione economica è attribuita, con determinazione del Dirigente del Settore proposto alla gestione giuridica del personale, ai dipendenti che all'interno della graduatoria riferita alla propria categoria hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione, fino alla

concorrenza delle risorse economiche assegnate a tale istituto nel contratto collettivo decentrato integrativo;

10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small mark resembling 'R', a signature that looks like 'PR', a signature that looks like 'F', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'A', a large signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'L'. The number '14' is written in the center of the bottom section.

## TITOLO IV

### RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 17

#### Orario di lavoro - Flessibilità oraria

(art. 7, comma 4, lettera p) CCNL 21/05/2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 200374, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi

3. Resta confermata la riduzione a 35 ore settimanali per il personale turnista o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro, addetto in strutture con servizi anche inferiori alle 11 ore giornaliere. Per meglio determinare le modalità e gli effetti di tale riduzione le parti concordano di elaborare, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.D.I., di un regolamento per la riduzione a 35 ore settimanale per i lavoratori turnisti o soggetto ad articolazione e/o rotazione dell'orario di lavoro. Nelle more dell'emanazione del regolamento, al personale interessato del processo di riduzione di orario a 35 ore verrà riconosciuto un giorno di riposo compensativo ogni sei settimane. Ogni mutamento successivo all'orario vigente dovrà essere oggetto di accordo tra le parti.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, l'ente preveda, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di almeno 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti come orario di lavoro.

6. I dipendenti che si trovano in una delle condizioni sotto elencate, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono concordare con il dirigente di riferimento un'ulteriore forma di flessibilità compatibilmente con le esigenze di servizio:

- dipendenti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- dipendenti che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- dipendenti che sono inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- dipendenti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- dipendenti che sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità deve essere recuperata nel mese di maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. E' consentito lo slittamento del termine contrattualmente previsto al mese successivo a

quello di maturazione nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, in tal caso lo stesso sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

## Art. 18

### Lavoro straordinario - Elevazione del limite massimo individuale

(art. 7, comma 4, lettera s) CCNL 21/05/2018)

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Amministrazione si impegna a perseguire una equa distribuzione della possibilità di accedere al lavoro straordinario da parte di tutti i dipendenti. A tal fine adotta tutte le possibili forme di pubblicità e trasparenza nella gestione del lavoro straordinario dandone puntuale informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative, in particolare si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi e categorie di personale interessate, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore ove istituita. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

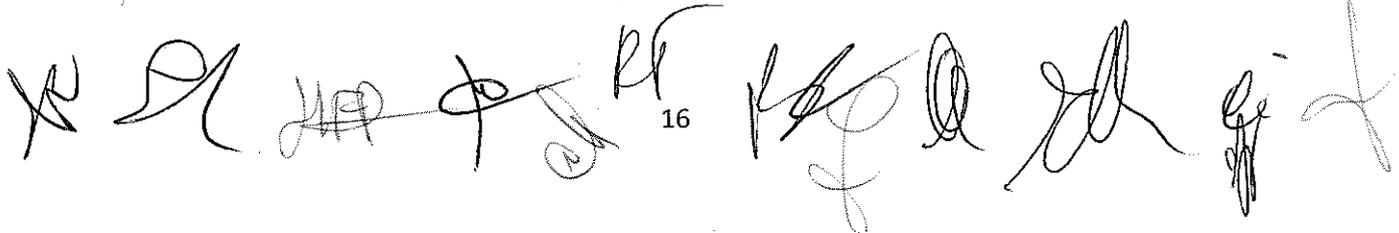
5. Il prolungamento dell'orario di lavoro effettuato dal personale della Polizia Locale per eventi non programmati e di carattere eccezionale può essere autorizzato dal Dirigente del Settore anche successivamente.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per aumentare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

8. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 250 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

9. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible than others. A central number '16' is visible between the signatures.

16

imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

## Art. 19

### Turnazioni

(art. 7, comma 4, lettera l) CCNL 21/05/2018)

1. La turnazione, nelle forme e con le modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è stata istituita dall'Ente per garantire l'erogazione dei seguenti servizi:

- *Polizia Locale*, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere continuative;
- *Museo Civico*, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere continuative;
- *Cimitero S. Lazzaro*, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni settimanali su 10 ore giornaliere continuative;
- *Cimiteri delle Frazioni*, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni settimanali su 10 ore giornaliere continuative.
- *Servizio di Sorveglianza e attesa*, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni settimanali su 10 ore giornaliere continuative.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Nella programmazione della turnazione plurisettimanale dovrà essere garantito un bilanciamento dei turni antimeridiani e pomeridiani prevedendo per l'orario giornaliero di ore 6 dal lunedì al sabato almeno 8 turni pomeridiani sui restanti antimeridiani o viceversa su base mensili; per la giornata della domenica la turnazione avverrà in modo plurisettimanale con una percentuale del 25% della forza disponibile compreso il personale Dirigente o titolare di Posizione Organizzativa.

4. Tutte le variazioni delle turnazioni programmate derivate da esigenze di servizio e certificate dal Responsabile del Servizio non incidono sulla erogazione dell'indennità di turnazione.

5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, su richiesta dello stesso, il personale che abbia compiuto il 60 anno di età.

6. Al pagamento dell'indennità provvede il Servizio Personale sulla base delle comunicazioni resa dai Dirigenti dei Settori interessati in merito ai turni effettuati.

## Art. 20

### Integrazione della disciplina per la Reperibilità

(art. 7, comma 4, lettera i) e lettera k) CCNL 21/05/2018)

1. La reperibilità nelle forme e con le modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è stata costituita per le seguenti aree di pronto intervento:

- a) intervento a tutela della pubblica incolumità e salvaguardia del patrimonio comunale;
- b) servizio di Polizia Locale e protezione Civile.

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 7, previo specifico accordo con le OO.SS. della durata massima di un anno, anche in tal caso la misura della indennità di reperibilità che spetta al lavoratore è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno.

3. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate. La liquidazione delle competenze è disposta dal servizio personale su certificazione del dirigente competente mensilmente.

#### **Art. 21**

##### **Pausa**

*(art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 21/05/2018)*

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006.

2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita dall'ente, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

#### **Art. 22**

##### **Orario multi periodale**

1. L'adozione dell'orario multiperiodale dovrà essere limitata a servizi per i quali non sia oggettivamente possibile provvedere con l'orario di lavoro ordinario anche attraverso la previsione della implementazione della dotazione organica con assunzioni anche a tempo determinato.

2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

4. Le parti si impegnano ad incontrarsi per concordare l'individuazione dei servizi e delle figure professionali interessate entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto da avviare, nell'eventualità, a partire dall'anno 2019.

#### **Art. 23**

##### **Buono pasto**

1. L'ente dispone, a mezzo di buoni pasto, il servizio sostitutivo di mensa nelle forme e con le modalità consentite dalle disposizioni normative vigenti ed in particolare dall'art. 5, comma 7, del D.L. n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle Amministrazioni Pubbliche ... non può superare il valore nominale di 7,00 €. eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012 ...", salvo eventuali e successive modifiche di legge.

2. Il Comune di Viterbo ha stabilito di attribuire il buono pasto ai dipendenti che effettuano l'orario articolato su cinque giorni settimanali con rientri pomeridiani per due giorni a settimane, nel rispetto delle condizioni previste dall'art 45, comma 2, del CCNL 14/09/2000, il quale stabilisce che per poter usufruire del buono pasto i dipendenti debbono prestare attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti e che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, se viene rispettata la limitazione oraria riferita alla pausa e se il rientro è di almeno 2 ore. Rimangono fuori dall'attribuzione del buono pasto i rientri effettuati per il recupero delle carenze di orario non preventivamente autorizzate del Dirigente (es. assunzione in servizio in ritardo rispetto all'orario).

4. Le figure professionali soggette a turni di lavoro che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione di pasti, di durata di *quindici minuti*, collocata all'inizio o alla fine del turno di lavoro, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, sono le seguenti:

- il personale che opera nel settore Corpo di Polizia Locale, la cui prestazione in turno di lavoro abbia inizio nella fascia oraria tra le ore 12,00 e le ore 12,30 o che abbia termine non prima delle ore 22,00. La pausa potrà essere fruita all'inizio o alla fine del turno di lavoro in base a quanto stabilito dal Dirigente competente.

#### **Art. 24**

##### **Banca delle ore**

*(art. 7, comma 4, lettera o) CCNL 21/05/2018)*

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Viterbo con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le protrazioni orarie, preventivamente autorizzate, nel numero massimo di 90 ore.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Possono essere usufruite su base giornaliera e oraria.

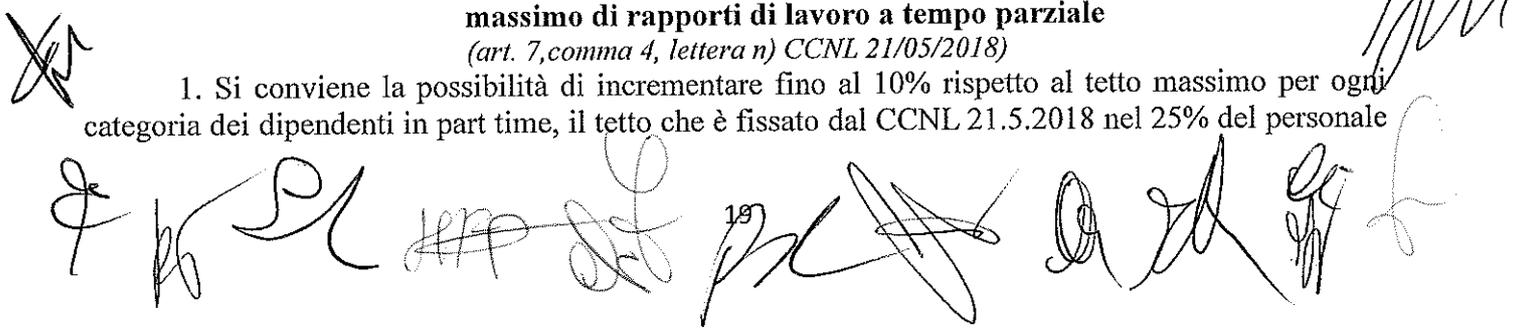
4. Il presente istituto contrattuale sarà oggetto di verifica semestrale al fine di migliorarne il funzionamento.

#### **Art. 25**

##### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale**

*(art. 7, comma 4, lettera n) CCNL 21/05/2018)*

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, il tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale



previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- 1) in gravi condizioni di salute;
- 2) con gravi situazioni di disagio familiare.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'SC' followed by a stylized mark and the letters 'HFP'. In the center, there is a signature that looks like 'DR' followed by the number '20'. To the right of '20' are several more signatures, including one that looks like 'PTA', another that looks like 'R', and a large, complex signature on the far right that includes the letters 'M' and 'U'.

## TITOLO V

### POLIZIA LOCALE

#### Art. 26

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale di Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario di lavoro, per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis del D.L. n. 50/2017, è dovuto al personale impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 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.

2. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari che verranno adottate dall'ente.

#### Art. 27

#### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. L'amministrazione favorisce la piena attuazione di quanto disposto dall'art. 56-quater del C.C.N.L. 2016/18 in materia di previdenza complementare dell'area della vigilanza, prevedendo che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada sia destinata, ai sensi del comma 1, dell'art. 208, del D.Lgs. n. 285/92 e ss.mm.ii, a tali finalità nei limiti dello stanziamento previsto in bilancio.

2. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie può essere destinata altresì al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui al successivo articolo 28.

3. Le modalità attuative delle previsioni di cui ai precedenti comma sono definiti annualmente con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici del presente contratto da sottoscrivere entro il 31 gennaio.

#### Art. 28

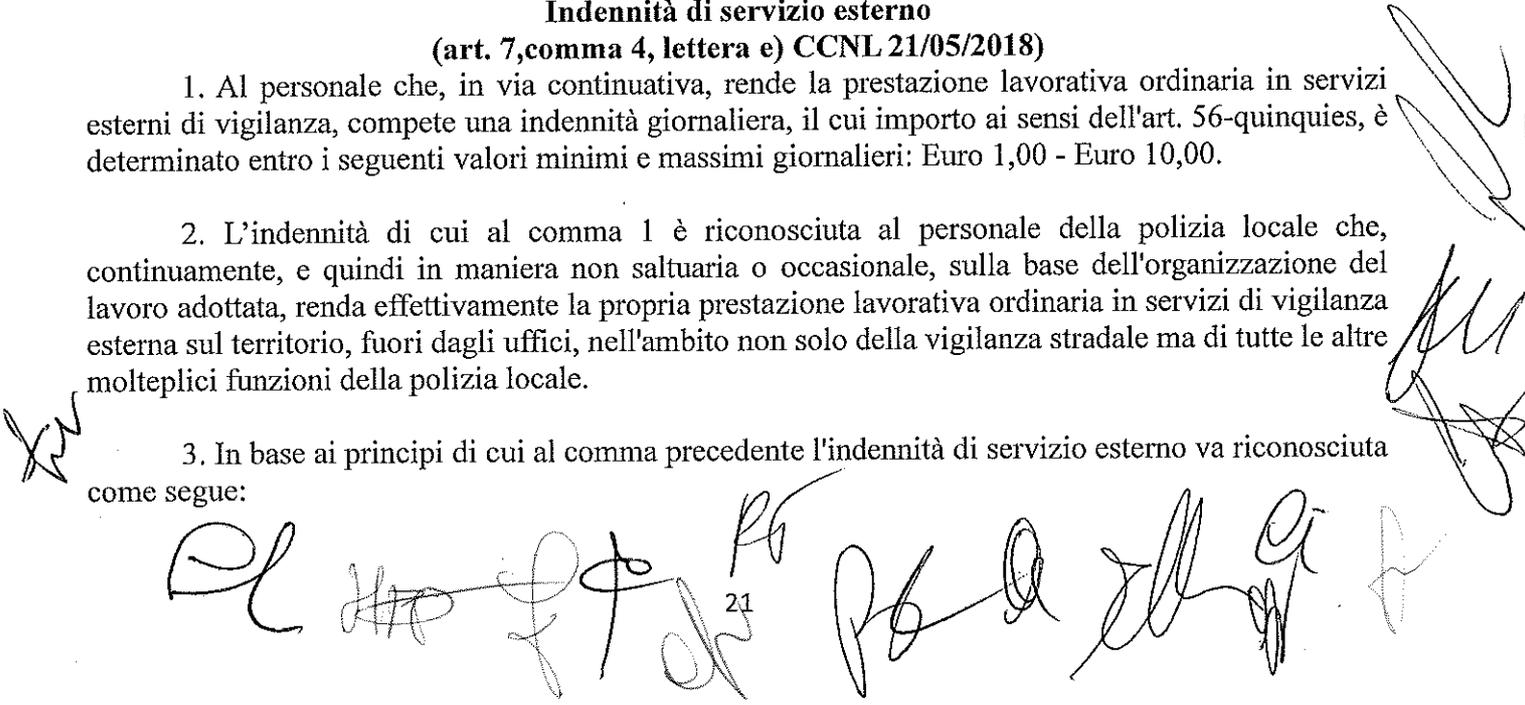
#### **Indennità di servizio esterno**

**(art. 7, comma 4, lettera e) CCNL 21/05/2018)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo ai sensi dell'art. 56-quinquies, è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta al personale della polizia locale che, continuamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterna sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

3. In base ai principi di cui al comma precedente l'indennità di servizio esterno va riconosciuta come segue:



21

- per il personale di polizia locale che, in base all'organizzazione del lavoro adottata, svolge, in via continuativa, in misura non inferiore al 33% della propria prestazione lavorativa mensile in servizi esterni, il valore dell'indennità è pari a € 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- per il personale di polizia locale che, in base all'organizzazione del lavoro adottata, svolge, in via continuativa, dal 34% fino al 67% della propria prestazione lavorativa mensile in servizi esterni, il valore dell'indennità è pari a € 2,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno;
- per il personale di polizia locale che, in base all'organizzazione del lavoro adottata, svolge, in via continuativa, dal 68% al 100% della propria prestazione lavorativa mensile in servizi esterni, il valore dell'indennità è pari a € 3,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno;

4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi precedenti.

5. Il presente istituto contrattuale sarà oggetto di verifica semestrale al fine di verificare la compatibilità finanziaria.

#### Art. 29

#### Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della Polizia Locale

(art. 7, comma 4, lettera w) CCNL 21/05/2018)

1. Al personale della polizia locale inquadrato nella categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 56-sexies del CCNL 21.5.2018, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2 L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.

3. I compiti di responsabilità devono essere assegnati dal Comandante con atto formale adeguatamente motivato e devono comportare lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella medesima categoria.

4. Nel conferimento degli stessi il Comandante deve necessariamente tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato integrativo al finanziamento di questo istituto.

5. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.	€ 1.500,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendenti di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);	€ 2.500,00 se riferita al possesso di almeno 4 requisiti

<p>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</p> <p>3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);</p> <p>4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;</p> <p>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.</p>	<p>€ 1.800,00 se riferita al possesso di 3 requisiti</p> <p>€ 1.500,00 se riferita al possesso di 2 requisiti</p>
---	---

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e 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 ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del Comandante corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

## TITOLO VI

### RISORSE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE – TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Art. 30

##### Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. La Costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base dei criteri dettati dal CCNL, è disposta dall'Ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. Formano il Fondo per le Risorse Decentrate i seguenti componenti:

##### Parte Stabile :

- a) Storicizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017, al netto di quelle che gli Enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del fondo, alla retribuzione di posizione di risultato del Posizioni Organizzative (art.67 c.1 ccnl 2016-18).
- b) Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. a) ccnl2016-18)
- c) Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl 2016-18)
- d) Ria e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura intera(art.67 c.2 lett.c) ccnl2016-18)
- e) Risparmi ex art.2 c.3 d.lgs165/2001 (art.67 c.2 lett. d) ccnl2016-18)
- f) Incremento/decremento per personale trasferito (art.67 c.2 lett. e) ccnl 2016-18.
- g) Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 (art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18).
- h) Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica (art.67 c.2 lett. h) ccnl 2016-18)
- i) Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori (componente negativa)

##### Parte Variabile:

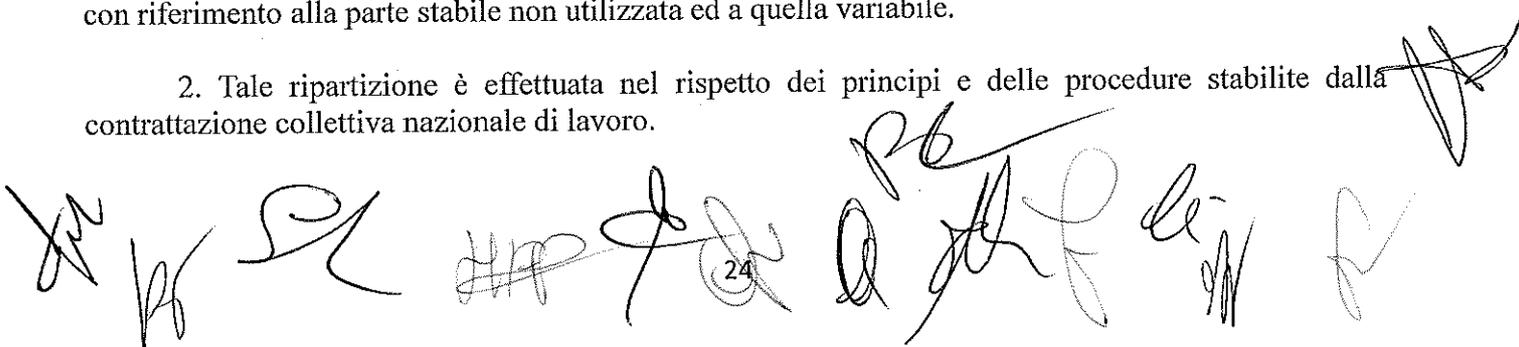
- a) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. a) ccnl 2016-18).
- b) Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011).
- c) Specifiche disposizioni di legge (art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18).
- d) Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art. 67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18 ).
- e) Ria e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura frazionata - (art.67 c.3 lett. d) ccnl 2016-18).
- f) Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. e) ccnl 2016-18).
- g) Messaggi notificatori (art. 67 c.3 lett. f) ccnl 2016-18).
- h) Integrazione 1,2% (art.67 c.3 lett. h) ccnl 2016-18).
- i) Integrazione per il conseguimento di obiettivi dell'Ente anche di mantenimento, definiti nel piano della performance - (art.67 c.3 lett. i) ccnl2016-18).

#### Art. 31

##### Destinazione Fondo 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 marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

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'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

6. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale a cui è attribuita il 30% delle risorse di parte variabile del fondo;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18 ;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18 ;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

## **TITOLO VII**

### **CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### **Art. 32**

##### **Criteria generali per l'incentivazione del performance organizzativa e individuale**

*(art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 21/05/2018)*

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, di cui all'articolo 68 comma 2 lettera a e b del CCNL 2016/18, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno collettivo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singola struttura in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni.

2. I compensi per l'incentivazione della performance individuale e organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- a) incentivi per la performance individuale e organizzativa correlati alla realizzazione degli obiettivi di gruppo o individuale di settore (previsti nel PEG), al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti professionali organizzativi, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dello SCI (Servizio Controllo Interno) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati;
- b) incentivi per la realizzazione di progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal dirigente del Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori.

3. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 2, assicurando che l'80% delle risorse venga destinato all'incentivazione finalizzata alla realizzazione degli obiettivi del P.E.G., e il restante 20% venga destinato al finanziamento dei progetti.

#### **Art. 33**

##### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa**

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, entro il mese di luglio di ogni anno.

2. L'attribuzione del budget iniziale di produttività alle singole strutture prevede il seguente processo logico operativo:

- A) attribuzione degli obiettivi alle strutture organizzative

- B) distribuzione delle risorse attraverso il "peso potenziale"
- C) attribuzione del BUDGET alle strutture e definizione dell'incentivo potenziale di ciascun dipendente
- D) formulazione delle valutazioni della performance da parte del dirigente
- E) Ripartizione del Budget di struttura tra i dipendenti

**A) ATTRIBUZIONE DEGLI OBIETTIVI ALLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE**

Ad inizio anno, in coerenza con la predisposizione del PEG, i dirigenti comunicano ai dipendenti gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire i relativi indicatori, i pesi ponderali e i risultati attesi. I risultati attesi possono fare riferimento, ad esempio, alla realizzazione di determinati maggiori volumi attività, alla semplificazione di procedure per il rilascio di determinati atti, all'assicurazione di determinati migliori livelli di "qualità" dei servizi, al rispetto di determinate scadenze, all'erogazione di un nuovo servizio per nuovi utenti o per nuovi bisogni, alla riduzione dei tempi di attesa per prestazioni o conclusione di procedimenti, ecc.

**B) DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ATTRAVERSO IL "PESO POTENZIALE"**

Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, ricavati dal livello stipendiale previsto.

Posizione Economica	Retribuzione Tabellare 01/04/2018	Peso Posizione Economica
D7	31.138,84	14,48
D6	29.638,84	13,79
D5	27.723,70	12,90
D4	26.538,88	12,34
D3	25.451,86	11,84
D2	23.220,05	10,80
D1	22.135,47	10,30
C6	23.543,20	10,95
C5	22.903,20	10,65
C4	22.086,11	10,27
C3	21.409,82	9,96
C2	20.829,26	9,69
C1	20.344,07	9,46
B8	21.248,24	9,88
B7	20.788,24	9,67
B6	20.019,10	9,31
B5	19.669,91	9,15
B4	19.343,33	9,00
B3	19.063,80	8,87
B2	18.333,93	8,53
B1	18.034,07	8,39
A6	18.661,97	8,68
A5	18.341,97	8,53
A4	17.970,54	8,36
A3	17.656,56	8,21
A2	17.290,31	8,04
A1	17.060,97	7,94
Media	21.498,01	10

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]*

Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- **personale con rapporto di lavoro part-time:** una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- **periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

#### C) ATTRIBUZIONE DEL BUDGET ALLE STRUTTURE E DEFINIZIONE DELL'INCENTIVO POTENZIALE DI CIASCUN DIPENDENTE

La ripartizione delle risorse tra i Settori dell'Ente verrà effettuata dal servizio Personale sulla base del peso potenziale determinato con le modalità di cui ai precedenti commi.

#### D) FORMULAZIONE DELLE VALUTAZIONI DI PRESTAZIONE DA PARTE DEI DIRIGENTI

La valutazione dei dipendenti è effettuata annualmente dal Dirigente competente sulla base del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, ed è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) ai comportamenti professionali e organizzativi.

#### E) RIPARTIZIONE DEL BUDGET DI STRUTTURA TRA I DIPENDENTI

Il Budget di struttura verrà ripartito tra i dipendenti in base a valori numerici raccolti che riguarderanno i seguenti elementi:

##### **Peso di partecipazione:**

Riferito al peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella tabella utilizzata per il calcolo del peso potenziale in fase di suddivisione delle risorse.

##### **Giornate lavorate:**

Equiparata a 100 la presenza convenzionale piena di 365 giorni annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica tutte le assenze dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione di:

- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario;
- giorni di assenza per infortunio sul lavoro;
- giorni di assenza dovuti all'effettuazione di terapie salvavita e agli effetti collaterali delle stesse comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno;
- malattie connesse a causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- astensione obbligatoria dal lavoro per maternità;
- giorni di assenza per il diritto allo studio;
- periodi per cure termali relative a infermità dipendenti da cause di servizio;
- permessi previsti dall'articolo 4 comma 1 della legge 53/2000 (3 giorni)
- permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92;
- permessi per donazione sangue e midollo osseo;
- congedi per cure per invalidi di cui all'art. 7 del Dlgs 119/2001 (30 giorni);
- ricovero ospedaliero o di day hospital.

### Valutazione Individuale:

Il punteggio è attribuito al dipendente sulla base del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.

3. Il 5% delle risorse destinate alla remunerazione della performance organizzativa e individuale dovrà essere destinato alla maggiorazione del premio medio individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le fasi della procedura saranno le seguenti :

- accantonamento del 5% del budget di settore destinato alla performance organizzativa e individuale (ad esempio €30.000);
- calcolo del valore medio pro-capite dei premi di tutto l'Ente ( ad esempio € 1.500);
- determinazione della maggiorazione del 30% (ad esempio € 450);
- determinazione del numero di maggiorazione assegnabili ( $€ 30.000/450= 66,66$ );
- assegnazione al personale del settore che hanno conseguito il punteggio più alto. A parità di punteggio si verificherà l'anzianità di servizio, se ancora permane si assegnerà al più anziano;
- Le quote del budget non distribuito verranno portate sul fondo per il salario accessorio dell'anno successivo (nell'esempio € 300);

4. Alla liquidazione delle competenze spettanti ai dipendenti provvederà il Servizio Personale entro 60 giorni dalla conclusione dell'iter di valutazione di cui sopra .

### Art. 34

#### **Incentivazione collegata alla realizzazione di progetti**

1. La metodologia per l'attribuzione dei compensi legati alla realizzazione di finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG, prevede le seguenti fasi:

a) La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto è effettuata dal Dirigente competente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	punti da 18 a 20	

Il punteggio che discende dalla pesatura degli obiettivi del progetto è uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto.

b) Valorizzazione dei benefici del progetto

29

Attraverso una griglia di "fattori generali di valutazione" i progetti vengono singolarmente valutati al fine di collegare i benefici prodotti dal progetto per la struttura e il budget di incentivazione da correlare:

FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	Punteggio relativo per ogni fattore generale di valutazione (valore espresso da punteggi da 0 a 5)	Peso di rilevanza (valore espresso da punteggi da 1 a 5)	Valutazione ponderata	Valutazione massima attribuibile
Innovazione tecnologica		3		15
Riduzione dei costi		4		20
Aumento delle entrate		4		20
Miglioramento della qualità		5		25
Riduzione dei tempi		4		20
Realizzazione di un nuovo prodotto		3		15
Recupero di situazioni deficitarie		4		20
Totale				135

Il valore dei benefici del progetto è costituito dall'incidenza del punteggio attribuito al progetto sul massimo valore che il progetto stesso può raggiungere (costituisce uno degli elementi necessari per la valorizzazione complessiva del progetto).

#### c) Peso potenziale dei dipendenti inseriti nel progetto

Categorie	Progetto con obiettivi normali (peso da 1 a 6)	Progetto con obiettivi mediamente impegnativi (peso da 7 a 12)	Progetto con obiettivi molto impegnativi (peso da 13 a 17)	Progetto con obiettivi innovativi (peso da 18 a 20)
A	6,24	12,46	21,02	27,34
B	7,34	14,69	24,93	32,46
C	8,64	17,26	29,44	38,24
D	11,98	23,95	40,53	52,67

Dalla utilizzazione della tabella si ricava il peso complessivo potenziale del progetto in funzione del numero degli addetti al progetto medesimo.

#### d) Valorizzazione dell'importo del progetto a cura del Dirigente

La valorizzazione dell'importo del progetto è dato dalle ore complessive di lavoro degli addetti al progetto per il valore dell'ora/uomo, variabile di anno in anno al fine di avere un valore realistico in termini economici.

#### e) Valutazione dei risultati del progetto effettuata a cura del Dirigente il quale dovrà tenere conto dei seguenti elementi:

La percentuale di raggiungimento del risultato ed il conseguente livello di soddisfacimento è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- nessuna incentivazione se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di progetto al 75% se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 51% e 74%;
- utilizzazione dell'intero budget di progetto se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è superiore al 74%;

f) Valutazione della partecipazione dei dipendenti a cura del Dirigente in base alle seguenti voci:

- **professionalità**, che consiste nel peso potenziale che si ricava automaticamente dalla tabella utilizzata con le modalità indicate nella tabella riportata alla lettera c).
- **responsabilità**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 5 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento delle iniziative e dell'adozione di atti e provvedimenti
- **partecipazione**, che viene espressa dal responsabile con un valore compreso tra 0 e 20 e misura il livello di impegno espresso dal dipendente nella realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto.

Il risultato ottenuto dalla somma delle valutazioni numeriche citate nel comma precedente viene definito "peso di partecipazione individuale" e rappresenta il valore numerico con il quale ciascun dipendente concorre, in proporzione, alla suddivisione del fondo relativo di progetto.

g) Valorizzazione degli incentivi previsti per i singoli partecipanti a cura del Dirigente e secondo i seguenti parametri:

Nominativo dipendente	Posizione Economica	(A) Livello di professionalità (per tipologia di progetto)	(B) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)	(C) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 20)	Totale punteggio individuale di partecipazione (A+B+C)	Incentivo individuale
1)						
2)						
3)						
4)						
<b>Totale</b>						

Il calcolo dell'incentivo individuale avviene utilizzando una semplice formula di riparto, con la quale prima si calcola il coefficiente e poi si moltiplica il punteggio raggiunto da ogni singolo partecipante per il coefficiente medesimo.

**Coefficiente:**  $\frac{\text{Budget definito del progetto}}{\text{Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti}}$

**Incentivo individuale:**  $\text{Punteggio individuale di partecipazione} \times \text{coefficiente}$

#### h) Regole generali

All'inizio di ogni periodo di riferimento, l'Amministrazione stabilisce un termine per la presentazione dei progetti da parte dei Dirigenti dei Settori al fine di procedere ad una valutazione complessiva degli stessi. Il termine, salvo casi del tutto eccezionali, non potrà essere fissato oltre il termine di approvazione del bilancio previsionale dell'Ente e del PEG.

Ciascuno dei progetti può interessare diverse strutture organizzative, ma non può riguardare la totalità dei dipendenti dell'ente. Fatte salve le specificità professionali, sarà garantita, nel rispetto del principio di cui all'art. 4, comma 2, la rotazione del personale ed evitato il cumulo degli incarichi.

Il coinvolgimento del personale nei progetti e la loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria di gestione del servizio.

La liquidazione dei progetti portati a compimento sarà effettuata dal Servizio Personale entro trenta giorni dalla trasmissione della valutazione sul grado di raggiungimento dell'obiettivo del progetto da parte del dirigente competente.

*[Area con diverse firme manoscritte e un numero 31]*

## Articolo 35

### Rettifica compensi performance

1. Al fine di dare concreta attuazione al principio di cui all'art. 3 comma 2, le parti concordano di adottare strumenti regolamentari e procedurali funzionali all'affermazione di valori culturali e universali quali l'equità e le pari opportunità nelle relazioni interne con il personale dipendente, osteggiando qualsiasi forma di discriminazione.

2. Il principio dell'equità, in termini economici nella gestione delle risorse umane, deve intendersi come la possibilità diffusa e reale di accesso da parte dell'intero personale alle diverse voci salariali previste dal CCNL, nel rispetto dei diversi profili professionali e delle competenze acquisite, in modo da non discriminare le aspettative di sviluppo personale di ognuno.

3. Per realizzare in concreto quanto affermato ai commi 1 e 2, si adotteranno soluzioni che tengano conto dei seguenti criteri:

- Trasparenza e pubblicità delle procedure selettive, in modo da poter garantire una informazione diffusa tra i dipendenti delle diverse opportunità di accesso al salario accessorio;
- Oggettività e Imparzialità, nell'individuazione del personale da assegnare alle diverse opportunità lavorative che generano componenti stipendiali variabili, pur nella considerazione dei diversi profili professionali e delle competenze di ciascuno;
- Equilibrio nell'assegnazione degli incarichi, al fine di evitare la concentrazione, in capo ad un solo dipendente, di più opportunità di lavoro connesse alla maturazione di componenti stipendiali accessorie;
- Alternanza, al fine di consentire un avvicendamento, una rotazione del personale, nell'accesso alle diverse opportunità di lavoro, evitando incarichi continuativi e/o reiterati in capo ad uno stesso dipendente;
- Misura, inteso che le valutazioni sulla corretta distribuzione delle diverse risorse stipendiale vada effettuata soprattutto in funzione della sua entità e del numero delle persone che ne possono aver accesso;
- Unità, al fine di giungere, pur riconoscendo le diverse peculiarità dei settori, ad un oggettiva distribuzione delle risorse tra i diversi comparti dell'Amministrazione Comunale, allo scopo di riconoscere equanimente il valore dei profili professionali;
- Intersettorialità, al fine di favorire l'allargamento della platea dei dipendenti che possono aver accesso al salario accessorio, superando anche i confini settoriali, in particolar modo nell'adozione dello strumento dei progetti.

4. Quale primo strumento per giungere ad una più equa distribuzione del salario accessorio, si è definito un sistema che ridetermini asimmetricamente l'assegnazione della produttività collettiva e dell'indennità di risultato in funzione del salario accessorio percepito, fissandone delle percentuali di abbattimento:

<b>TABELLA A - PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	
Entità del salario accessorio percepito nell'anno *	percentuale riduzione produttività collettiva **
da 1.500 a 2.000 euro	0%
da 2.001 a 3.000 euro	15%
da 3.001 a 5.000 euro	25%
da 5.001 a 7.500 euro	35%
da 7.501 a 10.000 euro	70%
oltre 10.000 euro	80%

**TABELLA B - ULTERIORE RIDUZIONE PER PERCETTORI INCENTIVI  
ARTICOLO 113 DEL D.LGS. 50/2016**

Compensi art. 113 del D.Lgs 50/2016 percepiti nell'anno, al netto oneri riflessi	Percentuale riduzione produttività collettiva
Fino a € 4.000	0%
da 4.001 a 5.000 euro	10%
da 5.001 a 7.500 euro	20%
da 7.501 a 10.000 euro	30%
da 10.001 a 15.000 euro	40%
da 15.001 a 20.000 euro	50%
oltre 20.001 euro	60%

(\*) Sono esclusi in tale entità salariale i compensi percepiti ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 ed i compensi strettamente connessi al ruolo rivestito (indennità turno, ecc. ).

(\*\*) L'entità della riduzione non può superare il compenso percepito a base di calcolo

Le riduzioni derivanti dall'applicazione delle misure previste dalle Tabelle da "A" a "C" andranno a finanziare il fondo della produttività collettiva dell'anno stesso, la cui distribuzione è disciplinata dall'articolo 6 e seguenti del presente accordo integrativo.

Sono esclusi dall'applicazione delle misure previste nelle tabelle sovrastanti :

1. i compensi percepiti dal personale della categoria A ;
2. i compensi riconosciuti in occasione di calamità naturali riconosciute ;

33

## TITOLO VIII

### INDENNITA' E DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### Art. 36

##### Indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lettera d) CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione);

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

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

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

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue:

- a) personale esposto a disagio € **2,50/giorno**. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla

- base delle rilevazioni presenze/assenze. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese;
- b) personale esposto a rischio € 1,15 al giorno. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base delle rilevazioni presenze/assenze. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese;
- c) personale con funzioni di agente contabile:
- € 1.00/giorno per valori di cassa maneggiati fino ad € 30.000,00 annui;
  - € 2.00/giorno per valori di cassa maneggiati oltre ad € 30.000,00 annui ;
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- ✓ dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - ✓ dal sistema di rilevazione presenze/assenze

6. La valutazione della sussistenza dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, è di esclusiva competenza del Dirigente di Settore competente. Quest'ultimo dovrà comunicare ad inizio anno i nominativi degli aventi diritto ed eventuali successive variazioni, al Servizio Personale al fine della liquidazione dell'indennità.

#### Art. 37

##### Compensi derivanti da norme di legge

(art. 7, comma 4, lettera v) CCNL 21/05/2018)

1. L'Ente corrisponde al personale compensi aggiuntivi per remunerare prestazioni previste da specifiche disposizioni, sulla base di quanto stabilito dalle disposizioni normative medesime e dai regolamenti in materia adottati dall'ente.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio per la performance individuale e collettiva, così come regolamentato dall'art. 35 del presente contratto.

#### Art. 38

##### Criteri per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore:

CRITERI PER LAVORI E OPERE			
PIANIFICAZIONE	6	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla pianificazione	6
		Redazione PTLP	
VERIFICA PROGETTI	7	Attività verifica progetti	5
		Validazione progetto	2
FASI DI GARA	15	Predisposizione e controllo degli atti propedeutici all'espletamento della procedura di gara e determina a contrarre	6

CRITERI PER LAVORI E OPERE			
		Redazione lettera di invito/ banda di gara e funzioni segreteria commissione	6
		Verifica requisiti e aggiudicazione	3
FASE ESECUTIVA	36	Direzione Lavori (Dir.ne operativa e Isp.ri di cantiere)	28
		Collaudo statico	2
		Collaudo amministrativo/certificato regolare esecuzione	6
RUP E COLLABORATORI TECNICI E AMMINISTRATIVI *	36	Rup e collaboratori tecnici e amministrativi che ricadono nello staff	36
	100		100
* La percentuale riconoscibile ai collaboratori va da 5 a 12 punti percentuali			

CRITERI PER SERVIZI E FORNITURE*			
PIANIFICAZIONE	7	Analisi dei Fabbisogni con relativi atti e redazione Programma Biennale Servizi e Forniture	7
FASE DI GARA	15	Predisposizione e controllo degli atti propedeutici all'espletamento della procedura di gara e determina a contrarre	6
		Redazione Lettera di Invito/ Banda di Gara e funzioni di Segreteria	6
		Verifica requisiti e aggiudicazione	3
FASE ESECUTIVA	36	direzione esecuzione contratto	32
		verifica di conformità	4
RUP E COLL.RI**	42		42
	100		100
*Presupposto per l'attribuzione dell'incentivo è l'inserimento dell'intervento nel PBSF			
** la percentuale riconoscibile ai collaboratori va da 5 a 12 punti percentuali .			

2. Le parti concordano di valutare se le percentuali attualmente definite abbiano remunerato in modo congruo ed equo tutte le competenze che sono intervenute nel processo di realizzazione dell'opera/forniture/servizi.

### Art. 39

#### Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art 70-quinquies, comma 1

(art. 7, comma 4, lettera f) CCNL 21/05/2018)

1. Al personale inquadrato nella categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL 21.5.2018, può essere erogata una indennità di importo non superiore a € 3.000.00/annui lordi per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione al peso della posizione dirigenziale e tenendo conto della rilevanza degli obiettivi assegnati alla struttura stessa.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, devono essere appositamente e formalmente individuate dai Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Le specifiche responsabilità devono essere affidate dal dirigente al dipendente con atto scritto e motivato per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.

5. Nel conferimento delle stesse il Dirigente deve necessariamente tenere conto delle risorse disponibili per il finanziamento di questo istituto.

6. Il dipendente al quale, con provvedimento motivato del Dirigente del Settore di appartenenza, venga attribuito un incarico ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 ha diritto alla percezione del compenso di cui trattasi.

7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70-quinquies comma 2.

8. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di gravi inadempienze.

9. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B individuate dal Dirigente per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppo di operai.	€ 800,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente per coordinamento formalmente affidato di almeno 2 operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse, e assenza di categoria D	€ 1.500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal dirigente, nei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);</li> <li>4) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</li> <li>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla</li> </ol>	€ 2.500,00 se riferita al possesso di almeno 4 requisiti € 1.800,00 se riferita al possesso di 3 requisiti € 1.500,00 se riferita al possesso di 2 requisiti

base di deleghe espressamente conferite	
---	--

10. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili gli importi annui possono subire un proporzionale adeguamento concordato tra le parti.

11. La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva.

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

#### Art. 40

#### Indennità per specifiche responsabilità (Art 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività.

3. Il compenso è assegnato nella misura di € 300,00 annui.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 450,00 annui lordi. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 39, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, in un'unica soluzione, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

7. Le parti, annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a coprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche agli importi previsti nel presente accordo

#### Art. 41 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all'50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

#### Art. 42

##### Incentivazione del personale educativo degli asili nido

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad € 50 alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di dicembre dello stesso anno.

#### Art. 43

##### Incentivazione per il personale dei Servizi Entrate Tributarie per il maggior gettito IMU-TARI

1. Al personale dei Servizi Entrate Tributarie spetta una percentuale inferiore al 5% del maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'Imposta Municipale Propria e della Tari, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal Conto Consuntivo approvato, e così come previsto dall'art. 1, comma 1091 della L. 30 dicembre 2018 n. 145.

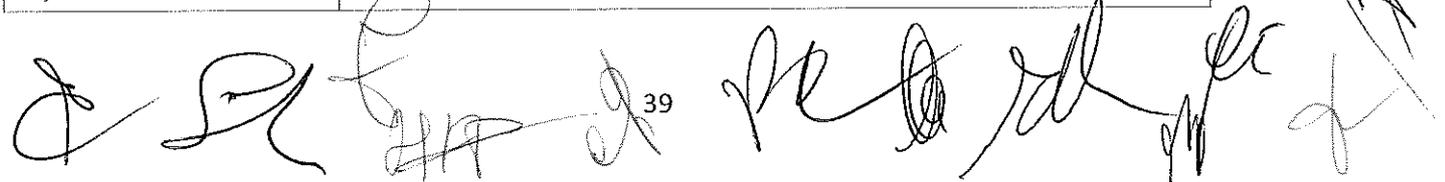
2. L'Amministrazione riservandosi annualmente di quantificare, tramite l'adozione di una deliberazione di Giunta, la percentuale di riparto delle risorse disponibili tra il potenziamento delle risorse strumentali ed il trattamento economico accessorio del personale dipendente dei Servizi Entrate Tributarie, comunque si impegna a destinare a quest'ultimo una percentuale non inferiore al 4,50%.

3. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente, cui spetta il 12,50% del totale delle risorse destinate a questo fine, rapportato alla sua effettiva presenza, da calcolarsi secondo il CCNL di categoria, ed ai dipendenti, che svolgono attività amministrativa assegnati ai Servizi Entrate Tributarie, cui spettano il restante 87,50%.

4. Le risorse sono ripartite dal Dirigente sulla base di un criterio di riparto, riparametrato al totale delle risorse stesse, calcolato sulla base dei seguenti coefficienti, da determinarsi per ogni dipendente:

- coefficiente economico, derivante dal rapporto tra lo stipendio lordo tabellare individuale e la somma degli stipendi lordi tabellari di tutto il personale, che svolge attività amministrativa, assegnato ai Servizi Entrate Tributarie;
- coefficiente di presenza derivante dal rapporto del numero delle giornate effettivamente lavorate, da calcolarsi secondo il CCNL triennio 2016-2018, ed il totale delle giornate annue dovute, così considerando per il personale part-time una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;
- coefficiente di merito determinato dalla valutazione della performance, come meglio indicato:

COEFFICIENTE	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
100,00%	valutazione tra 100 e 90
90,00%	valutazione tra 89 e 80
75,00%	valutazione tra 79 e 70



5. La liquidazione del compenso verrà effettuata dal Dirigente dei Servizi Entrate Tributarie entro il mese successivo a quello di approvazione del Conto Consuntivo.

#### Art. 44

##### Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.

2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

#### Art. 45

##### Incentivazione del personale assunto con CFL e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

#### Art. 46

##### 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 derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011

2. Nella ripartizione di tali risorse un parte pari a 15% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti competenti e tale compenso è erogato in proporzione alla valutazione della performance ottenuta dei dipendenti interessati, come previsto dal Piano di razionalizzazione allegato al bilancio. La restante quota del 85% è messa 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.

40

## TITOLO IX

### BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 47

#### **Welfare integrativo e Previdenza Complementare**

*(art. 7, comma 4, lettera h) CCNL 21/05/2018)*

1. L'Amministrazione, nel limite delle risorse stanziare ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego previste dal C.C.N.L..

3. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

#### Art 48

#### **Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro**

*(art. 7, comma 4, lettera m) CCNL 21/05/2018)*

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 (Comitato Unico di Garanzia), 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 e degli utenti dei servizi 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.

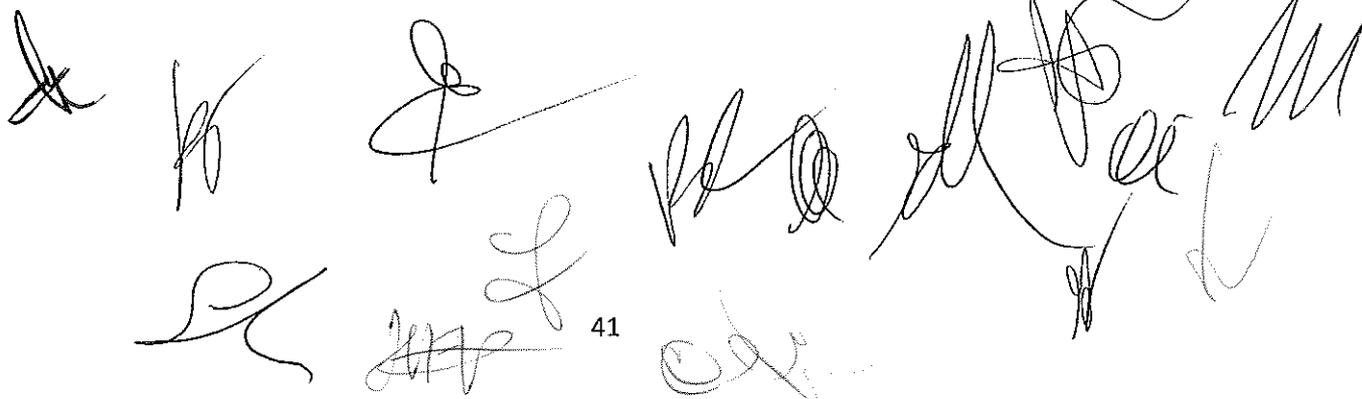
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione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

#### Art. 49

#### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

*(art. 7, comma 4, lettera t) CCNL 21/05/2018)*

1. Le parti convengono che l'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 di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.



41