

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ISNELLO

IL CUI ACCORDO E' STATO SOTTOSCRITTO IL 15.10.2019

(Triennio 2019/2021)

In data 15.10.2019 alle ore 11:00 presso il Comune di Isnello, è avvenuto l'incontro della Delegazione Trattante tra :

Il Presidente della Delegazione **Trattante di parte pubblica** nella persona del Segretario Comunale,

Dott. Giovanni Sapienza

Dott.ssa Loredana Schimmenti – Componente

Dott.ssa Cecilia Biasibetti – Componente

Arch. Filippo Lupo – componente

E le seguenti **Organizzazioni Sindacali**:

FP CGIL - Sig. Giovanni Conigliaro

CISL FP - Sig. Salvatore Badami

RSU Aziendale

Sig. D'Angelo Maria

Sig. D'Angelo Salvatore

Sig. Di Gloria Vincenzo

Sig. Mazzola Vincenzo

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Municipale n.70 dell'11.10.2019 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi delle disposizioni contenute al Titolo II del CCNL 21 maggio 2018 del personale Comparto Funzioni Locali (disciplinanti i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa), destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CCDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- Con deliberazione di Giunta Municipale n. 71 del 11.10.2019, l'organo esecutivo forniva alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;

- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali che ha novellato la materia prevedendo nuovi istituti ed una parziale modifica di quelli previgenti;
- Con nota prot. Nr 6972 del 09.10.2019 venivano convocate le OO.SS. e la RSU per l'avvio del negoziato;

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata - Revisione

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 6 Progressioni economiche

Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

Art. 9 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Art. 11 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

Art. 14 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)

Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

Art. 18 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4,

lett. u, CCNL 2018)

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari

di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

Art. 20 Messaggi notificatori (art.54, CCNL 14 settembre 2000)

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

Art. 22 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

#### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

2. Criteri di valutazione

3. Procedimento

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Isnello con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata – Revisione - Materie

1. Il presente CCI ha durata triennale ed ha efficacia a decorrere dal 01/01/2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

Il presente CCI si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL del 21/05/18, che sono oggetto di contrattazione integrativa, elencate di seguito:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) 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;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) 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;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

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

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

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

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

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

### Art. 5

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

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, dell'art. 68 del CCNL 21.05.18 sono destinate agli utilizzi previsti dal comma 2 del medesimo articolo. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici per premi collegati alla performance la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lett. c), d), e) e f) del comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21.05.18, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge o da vincoli di destinazione.

2. Almeno il 50% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinata alla performance individuale.

3. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance. Tali risorse sono ripartite come segue:

- Compenso per erogazione della performance individuale: quota del 50% delle risorse variabili del fondo;

- Compenso per erogazione della performance organizzativa e della maggiorazione della performance individuale: quota del restante delle risorse variabili del fondo e residuo utilizzi risorse stabili.

4. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.18, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance organizzativa attribuiti al personale con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione.

5. Per il triennio del presente contratto tale maggiorazione è attribuita al 20% del personale interessato dai processi di valutazione, con arrotondamento all'unità superiore e comunque non inferiore ad un dipendente per ogni Servizio.

6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuito secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti con valutazione nella fascia massima prevista dal Sistema di Valutazione in base ai seguenti criteri:

a) Valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;

b) In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti di pari merito utilizzando la valutazione della performance organizzativa dell'anno di riferimento;

c) In caso di ulteriore parità verrà stilata una ulteriore graduatoria prendendo in esame la valutazione della performance dell'anno precedente all'anno di riferimento, andando a ritroso negli anni fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.05.18 e sottratte le relative somme da destinare ai sensi dei commi 4 e 5, il complesso delle risorse destinato a premiare le performance viene suddiviso secondo le seguenti modalità:

a) Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale lavorativa a base contrattuale e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di servizio;

b) Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

categoria	parametro
A	1,10
B	1,20
C	1,30
D	1,40

c) I risultati ottenuti per ogni categoria sono sommati dando luogo ad un valore complessivo;

d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato del precedente punto b) si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

8. Le risorse individuate annualmente per la performance sono distribuite tra il relativo personale:

a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione;

b) per il 50% in base alle valutazioni della performance individuale anch'essa come individuata dal vigente sistema di valutazione della performance.

8. Prima di procedere all'effettiva erogazione del premio relativo alla performance (individuale e organizzativo), a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti, se tali assenze superano gg.30 nell'anno di riferimento. L'importo dell'eventuale decurtazione è calcolato facendo riferimento all'anno solare. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

## Art. 6

### Progressioni economiche

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

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria ed in funzione delle somme stanziare annualmente nel CCI parte economica.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data dell'1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto e le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

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

## Art. 7

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

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

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

Tipo di attività

a) Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista, ecc.);

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme (custode cimiteriale ove le mansioni sono effettivamente espletate)

c) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione agli impianti di depurazione (Conduttore d'impianti, Ufficiale tecnico perito chimico, ecc).

d) Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio e dall'impiego di antiparassitari, nonché prestazioni rese nel settore delle manutenzioni edili e stradali ed idrauliche mediante uso di attrezzature meccaniche e/o elettriche. Prestazioni che comportano esposizione diretta, sistematica ed abituale a rischi derivanti dall'adibizione a fotoriproduttori;

e) Prestazioni lavorative che comportano esposizione diretta e continua a rischi connessi a lavori su impianti elettrici a media e bassa tensione (Assistente tecnico elettricista, Elettricista impianti aerei a media tensione).

Importo indennità giornaliera commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

Euro 3,00

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

*Addetti all'erogazione di servizi con una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione)*

Euro 3,00

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

da euro 0,01 a euro 500,00	importo indennità... 1,00 euro
da euro 500,01 a euro 4.000,00	importo indennità... 2,00 euro
da euro 4.000,01 in su	importo indennità... 3,00 euro

5. Gli importi annui di cassa sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno, come da D.Lgs. 267/2000 artt. 93 e 233.

6. Il responsabile di settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valore.

7. Le parti prendono atto che l'attuazione della nuova disciplina abbia decorrenza dall'01.01.2019.

8. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata l'indennità pari ad euro 5,00.

**Art. 8**

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

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità fino ad un massimo di Euro 3.000,00, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria D (con esclusione dei titolari di posizione organizzative):

a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale;

b) in relazione all'effettuazione di procedure di lavoro a rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale;

- al personale di categoria B e C:

a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale;

b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da atto formale;

c) in relazione all'assegnazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da atto formale con validità annuale;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo, previa identificazione con disposizione di servizio ad hoc degli incarichi rilevanti validi ai fini della corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità.

3. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	Appartenenza alla categoria
30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati

Punti	Appartenenza alla categoria – 40 punti
40	Categoria D
30	Categoria C
20	Categoria B

Punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità – 30 punti
Sino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non

	ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). la complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile
Sino a 25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)
Sino a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti

Punti	Livello di autonomia – 30 punti
Sino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente
Sino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi e secondo una prassi consolidata
Sino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento

### Art. 9

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

  
  
  
  
  
  
  
  


1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite risorse in base alla disponibilità di bilancio.

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi, sempre in funzione della disponibilità di risorse in bilancio:

a) bonus baby sitting per figli di età inferiore a 3 anni. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente a tempo indeterminato con almeno 3 figli a carico, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;

b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli dei dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore ad euro 12.000,00;

c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;

d) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;

e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

## Art. 10

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

1. Secondo il disposto di cui all'art. 24 del CCNL si individuano le seguenti aree di pronto intervento, per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:

- Servizi di Polizia Municipale;
- Cimitero Comunale;
- Servizi Tecnici;
- Servizi Sociali;
- Servizi Demografici
- Protezione Civile.

Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese.

L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato

3. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto

a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

5. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

## Art. 12

### Correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e particolari compensi

(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

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

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) indennità di vigilanza;
- b) compensi Istat;
- c) compensi per lo straordinario elettorale le cui risorse vengono acquisite dai competenti soggetti istituzionali;
- d) compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale;
- e) compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
- f) compensi previsti per il personale dell'area di vigilanza per lo svolgimento prestazioni atte a garantire attività e iniziative di carattere privato;
- g) gettoni di presenza ex art. 24 del D.P.R. 223/1967 per le funzioni di segretario di Commissione Elettorale Circondariale;
- h) incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- i) compensi professionali degli avvocati le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- j) compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- k) compensi relativi a progetti di recupero evasione tributi;
- l) spese del giudizio tributario liquidate a favore dell'Ente locale, se assistito da propri dipendenti;
- m) ogni altro compenso previsto espressamente da disposizioni legislative

## Art. 12

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

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 8 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

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

## Art. 13

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- esigenze di stagionalità.

3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

4. Nel contingente non rientra il personale stabilizzato, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e della L.R. n. 8/2019.

## Art. 14

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

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

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n.90 ore.

## Art. 15

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. Per tutti i dipendenti viene generalizzato l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.

3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, nella fascia che va dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

4. Il personale dipendente full-time del Comune di Isello effettuerà il seguente orario di lavoro:

Lunedì-Martedì-Mercoledì-Venerdì dalle ore 7,30 alle ore 14,00;

Giovedì dalle ore 7,30 alle ore 14,00 e dalle ore 14,45 alle ore 18,15.

Stabilire che per il personale esterno a tempo pieno l'orario di entrata sarà per tutti alle ore 7,00.

Le parti convengono che relativamente all'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

## Art. 16

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

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- servizi che prevedano ore di attività regolate a turni orari di lavoro;
- in genere, servizi legati ad attività stagionali

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

## Art. 17

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

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici.

### **Art. 18**

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

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

### **Art. 19**

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Si rimanda al sistema di valutazione vigente.

### **Art. 20**

## **Messi notificatori**

### **(art. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink is located on the right margin of the document. The signatures vary in style and legibility, appearing to be initials or full names.

## TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 21

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza, come individuati con disposizione del Responsabile di Settore.

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" e giornaliera, e risultanti dalle relazioni di servizio a consuntivo.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis "Indennità condizioni di lavoro" del Contratto.

3. La misura dell'indennità è fissata in euro 3,00 giornalieri

### Art. 22

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

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

La misura dell'indennità è fissata in massimo:

-euro 2.000,00 annui lordi per le categorie C

-euro 2.500,00 annui lordi per le categorie D

3. L'effettivo importo di cui sopra viene stabilito sulla base delle connesse responsabilità affidate al dipendente, in considerazione dei seguenti indicatori:

a) possesso di autonomia nella valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione dell'atto finale;

b) possesso di autonomia nell'accertamento d'ufficio dei fatti, con potere di disporre il compimento degli atti all'uopo necessari, e adozione di ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare autonomia operativa nelle richieste di rilascio di dichiarazioni e rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete ed esperimento di accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;

c) cura delle comunicazioni, delle pubblicazioni e delle notificazioni previste dalla legge e dai regolamenti;

d) potere di adozione del provvedimento finale.

PUNTEGGI INDENNITA'

Presenza punto a) fino al 25% del massimo della fascia di appartenenza

Presenza punto a), b) fino al 50% del massimo della fascia di appartenenza

Presenza punto a), b), c) fino al 75% del massimo della fascia di appartenenza

Presenza punto a), b), c) e d) fino al 100% del massimo della fascia di appartenenza

## Art. 23

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

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018, nell'ambito del Fondo Risorse e nel rispetto dei limiti di cui ai commi 6 e 7 dello stesso art. 67 CCNL 21.05.18.

### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti a titolo esaustivo:

- gli incentivi per attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art.3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.
- gettoni di presenza ex art. 24 del D.P.R. 223/1967 al dipendente con funzioni di segretario della Commissione Elettorale Circondariale;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- il lavoro straordinario per turno di protezione civile in occasione di calamità naturali, con costi a carico della Regione o per fronteggiare eventi eccezionali e imprevisti.

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

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

#### 1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

## 2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sono utilizzati i seguenti criteri:

a) risultanze delle valutazioni della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (media del triennio precedente);

b) esperienze maturate negli ambiti professionali di riferimento anche tenendo conto degli incarichi di Posizione organizzativa, soprattutto per le categorie inferiori a D;

c) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi organizzati o autorizzati dall'Ente.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assumono rilievo le voci a), b) e c) del comma 1 del presente articolo.

Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

## 3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 lavorativi per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

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