



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Delibera n. **173**

Oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - CCD.I. - PARTE NORMATIVA - BIENNIO 2019/2020 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASERTA.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **29** del mese di **Ottobre** alle ore **16,00** in Caserta nella Casa Comunale la Giunta Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita sotto la Presidenza del **SINDACO Avv. Carlo MARINO**

Con la presenza dei seguenti Assessori:

| | | | P | A |
|----------|-----------------------------------|-------------------------------|----------|----------|
| 1 | <i>Sindaco</i> | MARINO Carlo | X | |
| 2 | <i>Assessore Vice Sindaco</i> | DE MICHELE Francesco | X | |
| 3 | <i>Assessore</i> | CASALE Emiliano | X | |
| 4 | <i>Assessore</i> | CORVINO Maddalena | X | |
| 5 | <i>Assessore</i> | ESPOSITO Dora | | X |
| 6 | <i>Assessore</i> | PETRILLO Tiziana | X | |
| 7 | <i>Assessore</i> | PICA Federico | X | |
| 8 | <i>Assessore</i> | PONTILLO Alessandro | X | |
| 9 | <i>Assessore</i> | SPARAGO Maria Giovanna | X | |

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott. Salvatore Massi
Il **SINDACO**, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta la pratica relativa all'oggetto.

ATTO AD IMMEDIATA ESEGUIBILITA': art. 134 comma 4° L. 267/2000



Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI parte normativa biennio 2019/2020 per il personale non dirigente del Comune di Caserta

RELAZIONE ISTRUTTORIA

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 22/01/2019 con la quale è stata costituita la Delegazione Trattante di Parte Pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il Presidente della stessa

VISTO il CCNL del 21/05/2018 per il comparto Funzioni Locali

VISTA la preintesa al CCDI di parte normativa per il personale di ctg A-D per il biennio 2019/2020, sottoscritta dalla Delegazione Trattante dell'Ente in data 16/09/2019;

VISTA la relazione illustrativa e quella tecnico finanziaria alla suddetta preintesa, trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n.105713 del 26/09/2019, giusta la previsione dell'art. 40 bis comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nonché dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018

VISTE le osservazioni del Collegio dei Revisori dei Conti in ordine alla Preintesa CCDI di parte normativa anni 2019/2020, allegate al Verbale n. 2 del 10/10/2019 del citato organo collegiale, trasmesse con nota prot. n. 112019 del 11/10/2019;

VISTO il verbale della riunione di Delegazione Trattante per il personale di ctg A-D dal quale si evince che, in accoglimento delle osservazioni trasmesse dal Collegio dei Revisori, si è proceduto ad integrare l'art. 15 della Preintesa al CCDI 2019/2020 con il comma 5 bis, nel testo allegato al citato verbale;

tanto premesso ed evidenziato, si propone di adottare la seguente

DELIBERAZIONE

- 1) **AUTORIZZARE** il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa per il personale non dirigente del Comune di Caserta biennio 2019/2020, conformemente al testo allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

*L'Assessore alle RR.UU.
f.to Francesco De Michele*

*Il Presidente della D.T
per il personale di ctg A-D
Segretario Generale
f.to dott. Salvatore Massi*

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

COMUNE DI CASERTA

01/01/2019 – 31/12/2020

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Ambito di applicazione, durata e decorrenza

Art. 2. Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3. Obiettivi e strumenti

Art. 4. Informazione

Art. 5. Confronto

Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7. Assemblee sindacali

Art. 8. Diritti e agibilità sindacali

Art. 9. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art.10. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art.11. Clauseole di raffreddamento e atti unilaterali

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.12. Formazione e aggiornamento

Art.13. Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.14. Area delle Posizioni Organizzative

Art.15. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

Art.16. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

Art.17. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

Art.18. Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19. Principi generali

Art.20. Indennità condizioni di lavoro

Art.21. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies ccnl 21/05/18

Art.22. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies ccnl 21/05/18

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.23. Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies ccnl 21/05/18

Art.24. Indennità di funzione Art.56 – sexies ccnl 21/05/18

Art.25. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato Art.56 ter ccnl 21/05/18

Art.26. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art.56 quater ccnl 21/05/18

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.27. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art.28. Indennità di reperibilità

Art.29. Indennità di turno

Art.30. Lavoro straordinario

Art.31. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.32. Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.33. Salario accessorio del personale a part-time

Art.34. Telelavoro (lavoro a distanza)

Art.35. Welfare integrativo

Art.36. Altri istituti

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.37. Disposizione finale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità 01/01/2019 – 31/12/2020.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando 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 alle altre 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. I soggetti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti e definiscono, in accordo, il significato della clausola controversa; tale accordo ha valore di interpretazione autentica.
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.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una

valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono oggetto altresì di informazione gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL 21/05/2018.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL del 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art.6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Deve essere costituito entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL 21/05/2018.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al precedente comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.

6. Il personale dipendente eventualmente nominato nell'organismo paritetico per l'innovazione che partecipa alle riunioni è considerato a tutti gli effetti in orario di lavoro.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7, comma 2 Ccnl 21/05/2018;
2. La RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della

tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione del salario accessorio fruibile individualmente i lavoratori che beneficiano di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, dell'art. 7 del CCNL del 21/05/2018 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3 del medesimo articolo contrattuale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 CCNL 21/05/2018 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 del CCNL 21/05/2018 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.56 quinquies del CCNL 21/05/2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri 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 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018
- 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, CCNL 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett.h), del CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti 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 del CCNL del 21/05/2018;
- 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;
- 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, comma2, del CCNL 21/05/2018 ;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL 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, del CCNL 21/05/2018 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 CCNL 21/05/2018;

- 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 del CCNL 21/05/2018 nonché i criteri per la sua erogazione;
 - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, CCNL 21/05/2018 in materia di turni di lavoro notturni.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.
7. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità da acquisire per effetto delle innovazioni proposte. In ogni caso, entro il primo trimestre di ciascun anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art.10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art.9, comma 5. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di marzo.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art.9, comma 5, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w). Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.8 del CCNL 21/05/2018, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art.9, comma 5, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art.40 bis, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art.11 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dal precedente art.10 dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art.3 comma 6 del CCNL del 21/05/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 12 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite rilasciata da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art.13 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 (Misure generali

di tutela), 18 (Obblighi del Datore di lavoro e del Dirigente) e 47 (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza) , oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza, con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art. 20 del D.Lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19 del medesimo D.Lgs., la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi (DVR – art. 17, comma 1, lett. a) viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.14 Area delle posizioni organizzative

1. Vedi Regolamento disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 27/05/2019 e s.m.i.

**Art.15 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, lett a) e b) del CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo almeno 5 giorni prima della adozione della relativa determina di costituzione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "**Fondo risorse decentrate**", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le **risorse decentrate stabili**, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
4. L'importo di cui al comma 5 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente

nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
- h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del CCNL 21/05/2018, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.

5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, **con importi variabili** di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni con L. 111/2011 (cosiddetti Piani di Razionalizzazione);
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al precedente comma 4, lett. c), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del successivo comma 6;
- h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del successivo comma 7,
- i) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al precedente comma 4 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 4 lett. e).

5 bis In considerazione dello stato di dissesto finanziario in cui versa l'Ente, giusta dichiarazione resa con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 23/04/2018, il Fondo di cui al presente articolo può essere alimentato di anno in anno esclusivamente con gli **importi variabili** previsti dalla lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL del 21/05/2018, di cui è riportato di seguito il contenuto, come stabilito dal comma 6 del medesimo articolo 67. Sono, pertanto, escluse tutte le altre ipotesi di integrazione indicate al comma 3 del citato art. 67 fino al perdurare dello stato di dissesto.

Art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018:

- risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge"

- 6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del CCNL 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
- 7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67, comma 5, lett b) del CCNL 21/05/2018 alla **componente variabile** di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari

collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 56-quater, comma 1, lett. c) del CCNL 21/05/2018)

Art.16 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo per le 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, del CCNL 21/05/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

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

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 ovvero il trattamento economico spettante in caso di attività prestata nel giorno destinato al riposo settimanale;

- e) compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale) di cui all'art. 56-sexies e 56-quater del CCNL 21/05/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 15, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 15, comma 5, lett. f) secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alle precedenti lett. a) e b) derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL 21/05/2018 **(parte variabile)** *con esclusione delle lettere c) - risorse per specifiche disposizioni di legge; f) - messi notificatori;*
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al precedente comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dai commi 3 e 4, nonché per l'attivazione del premio individuale di cui al successivo art. 17.

Art.17 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della

Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente, collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. In mancanza di programmazione sugli obiettivi da parte dell'Ente la stessa sarà intesa quale attività di mantenimento degli standard quali-quantitativi riferiti all'annualità precedente e, pertanto, i risultati saranno valutati sulla base dell'apporto individuale e dell'efficacia dei servizi erogati all'utenza (performance organizzativa).
5. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi, anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza, da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità, attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale ed il risparmio dei costi.
5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.
6. Per quanto concerne la metodologia di valutazione dei risultati raggiunti, del contributo individuale e di gruppo al raggiungimento degli stessi, la ripartizione alle strutture organizzative delle risorse definite annualmente in contrattazione decentrata e la quantificazione dei compensi individualmente spettanti si rinvia al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato presso l'Ente.
7. Al fine di differenziare il premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21/05/2018, al 5% del personale che consegua le valutazioni più

elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Art. 18 – Progressione economica orizzontale

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. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una percentuale di dipendenti determinata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
3. Le parti annualmente, in sede di Contratto Decentrato Integrativo, destinano una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
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 non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
 - incidenza della valutazione (60%)
 - incidenza esperienza maturata (20%)
 - incidenza competenza acquisita (20%)

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita.

Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione del lavoratore. Qualora l'ente non abbia garantito pari opportunità ai dipendenti per la partecipazione a corsi di formazione o seminari, con rilascio di attestati, rendendo non valutabile la formazione ai fini della Progressione Economica Orizzontale, si considera la valutazione di tale requisito uguale per tutti.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50%, ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene comunque ammesso alla graduatoria.

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- a) due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturati al 31 dicembre dell'anno precedente l'accordo annuale in sede di contrattazione decentrata, nella posizione economica acquisita;
- b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Parte Economica) è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza;

8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, compreso quello 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.

9. Le procedure di progressione economica orizzontale sono disciplinate da specifica disposizione regolamentare che si ispira ai criteri indicati nel presente articolo, ad integrazione dei principi dettati dall'art. 16 del CCNL del 21/05/2018.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali e/o le categorie di appartenenza
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. L'indennità, quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli artt. che seguono.

Art.20 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'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**:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, e/o tali da condizionare, in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per lo svolgimento delle attività di seguito elencate solo a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare, in qualunque modo, la garanzia di pubblica incolumità;
 - polizia mortuaria;
 - etc.

L'indennità di cui al presente comma è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

Non compete in caso di assenza dal servizio ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), ove previsto.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, etc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, formalmente e preventivamente individuato, o a posteriori per i casi di cui alla precedente lett.c), avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, previa attestazione del Dirigente competente, dell'effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi.

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

- a. utilizzo di materiali (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 e cioè svolgimento della prestazione in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico

d. attività connotata da frequente ed intensivo contatto con un elevato numero di utenti

I profili professionali potenzialmente beneficiari di tale indennità sono i seguenti, in ragione dell'effettivo svolgimento della prestazione specifica relativa al profilo:

- Ispettore Ecologico
- Messo Notificatore
- Seppellitore
- Idraulico Specializzato
- Addetto agli impianti elettrici

L'indennità in parola spetta anche al personale che, sebbene in possesso di diverso profilo professionale, svolge in maniera sistematica le attività innanzi indicate.

L'indennità di cui al presente comma è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

Non compete in caso di assenza dal servizio ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), ove previsto.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, previa attestazione del Dirigente competente, dell'effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi.

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

- dipendenti adibiti in via continuativa 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in una unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli "Agenti contabili"
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a rischio € 2/giornata lavorativa
- b) personale esposto a disagio € 3/giornata lavorativa

c) personale con funzioni di agente contabile:

- | | |
|--|-------------------------|
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500 | € 1/giornata lavorativa |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500 ed € 1.000 | € 2/giornata lavorativa |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati superiore ad € 1.000 | € 3/giornata lavorativa |

In caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso complessivo spettante è fissato nella somma dei corrispondenti importi, abbattuto del 30%

Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. I compensi per specifiche responsabilità previsti dall'art 70-quinques comma 2, del CCNL del 21/05/2018 sono riferiti alle particolari responsabilità facenti capo al personale di ctg B, C e D al quale sono attribuite, con atto formale, le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe e di Ufficiale Elettorale, attribuite nel rispetto delle specifiche procedure
 - incarico di Responsabile dei Tributi, secondo le vigenti previsioni legislative
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli Archivistici Informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali
 - funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione Civile
2. La individuazione dei lavoratori cui sono destinati gli incentivi di cui al comma 1 non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività o in possesso dello specifico profilo professionale, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dalla contrattazione decentrata, come ripartito tra i singoli settori dalla Giunta, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui.
4. Le responsabilità di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la corresponsione dei relativi compensi è subordinata all'effettivo esercizio delle stesse. I compensi non sono corrisposti per i periodi di assenza superiori ad 1 mese ad eccezione delle ferie, del congedo di maternità/paternità nonché delle

altre ragioni di assenza che, per i contratti nazionali o la legislazione, non producono effetti sul salario accessorio

5. L'attribuzione, ad uno stesso dipendente, di più di una responsabilità/qualifica/funzione di cui all'art. 70-quinques, comma 2, del ccnl del 21/05/2018 determina l'erogazione in favore di questi di un compenso per ognuna di esse, la cui somma non può superare il tetto massimo di € 500 annui.
6. Il cumulo, in capo al medesimo dipendente, delle indennità previste dai commi 1 e 2 dell'art. 70-quinques del ccnl del 21/05/2018 o di altri compensi accessori è possibile solo nel caso sia, oggettivamente e formalmente, dimostrabile la sussistenza di differenti causali, giustificative dell'erogazione dei diversi compensi.
7. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa.
8. Gli importi annuali delle indennità di cui al presente regolamento sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile, o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
9. I compensi di cui al presente articolo vengono erogati con cadenza mensile.

Art.22 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinques

1. Vedi Regolamento disciplinante l'attribuzione dei compensi per le specifiche responsabilità previsti dall'art. 70-quinques, comma 1 e dell'Indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.23 Indennità di servizio esterno – Art.56 quinques CCNL 21/05/2018

1. Al personale del Corpo di Polizia Municipale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità, il cui importo è determinato entro i valori minimi e massimi giornalieri di Euro 1,00 ed Euro 10,00, determinati come di seguito:
 - servizio esterno per lo svolgimento di attività di vigilanza stradale € 4,20/giorno
 - servizio esterno per lo svolgimento di attività di vigilanza sul territorio in senso lato € 2,10/giorno;
2. Al personale della Polizia Municipale che svolge attività esterna in assenza delle condizioni di cui al comma 1 e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base:
 - dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dal quale risulta anche la percentuale di attività svolte in servizio esterno
 - della certificazione del Comandante della Polizia Municipale che attesta la presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e smi;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate, anche con riferimento alle risorse di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D.Lgs. 285/1992, nell'ambito delle finalità indicate all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

Art.24 - Indennità di funzione Art.56 – sexies CCNL 21/05/2018

1. Vedi Regolamento disciplinante l'attribuzione dei compensi per le specifiche responsabilità previsti dall'art. 70-quinques, comma 1 e dell'Indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018.

Art.25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato – Art. 56 ter CCNL 21/05/2018

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato 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 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma

- 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. I costi derivanti dalla corresponsione dei compensi, ivi compresi gli oneri riflessi e l'IRAP, e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2, 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 adottate in materia da ciascun ente.

Art.26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada – Art. 56 quater CCNL 21/05/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67, comma 5, lett.b) del CCNL 21/05/2018.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.27 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68, comma 2, lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche riconducibili all'art. 67, comma 3, lett c) del CCNL 21/05/2018, ovvero risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 3, comma 57, Legge 662/1996 - art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 2, comma 46, Legge 662/1996 - art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito con modificazioni con Legge 326/2003)
 - rappresentanza con successo nei giudizi dinanzi alle commissioni tributarie (art. 12, comma 1, lett. b), D.L. n. 437 del 1996)
 - Compensi ISTAT
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, determinato in sede di contrattazione integrativa annuale.
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, determinato in sede di contrattazione integrativa annuale.
5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:
- a) dall'art.61 comma 17, D.L.112/2008;
 - b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art.28 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018. Tale importo è raddoppiato ad € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. I responsabili dei servizi provvedono alla calendarizzazione mensile delle prestazioni entro la fine del mese precedente, rispettando i limiti contrattualmente vigenti. I prospetti saranno tempestivamente inviati al Comando di P.M., all'Ufficio Paghe e Stipendi ed allo Staff del Sindaco e del Segretario Generale.
3. Il personale della Polizia Municipale collocato in reperibilità supporterà, a fronte di eventi imprevedibili ed eccezionali che dovessero verificarsi durante le ore di reperibilità, gli altri uffici comunali per i quali è attivo il servizio di reperibilità.
4. Il dipendente chiamato a rientrare in servizio per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti, con diritto al compenso per lavoro straordinario, e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso per l'indennità di reperibilità e di quello, eventuale, per il lavoro straordinario si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato ed il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
Qualora si ravvisino esigenze straordinarie ed organizzative, in sede di accordo tra le parti sarà applicato l'art.24 comma 4 del CCNL 21/05/2018
6. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
7. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. 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 nel giorno 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.

8. 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 dell'indennità di reperibilità.
9. La disciplina del comma 5 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.
10. Il servizio di reperibilità è gestito dal Dirigente o dal Comandante della Polizia Municipale per gli appartenenti al Corpo, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
11. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 del CCNL 21/05/2018 ed il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
12. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta sebbene il dipendente sia stato incluso nel prospetto dei turni di reperibilità.

Art.29 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
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. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21/05/2018 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.

Art.30 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.25 comma 3 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può decidere di effettuare equivalente riposo compensativo. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle compensate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo sul fondo per i compensi di lavoro straordinario confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. e) del CCNL 21/05/2018.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.31 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti prendono atto che, come previsto dall'art.53, comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.32 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.33 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.34 Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.35 Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 21/05/2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art.36 Altri istituti

1. Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:

- Part-time

- Orario di lavoro
- Banca delle ore
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio
- Servizio sostitutivo della mensa
- Organismo paritetico per l'innovazione
- Fruizione ferie e ferie solidali

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.37 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta di deliberazione presentata dal responsabile della struttura allegata alla presente;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T. U. del 18.8.2000 n° 267, di regolarità tecnica e di regolarità contabile.

Con voti unanimi, favorevolmente resi dai presenti.

DELIBERA

- 1) **AUTORIZZARE** il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa per il personale non dirigente del Comune di Caserta biennio 2019/2020, conformemente al testo allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

**Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI parte normativa biennio 2019/2020 per
il personale non dirigente del Comune di Caserta**

Pareri su proposta di deliberazione ex art. 49 D.lgs 267/2000

Il Segretario Generale, esaminati gli atti inerenti il presente provvedimento, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica: **f.to favorevole**

Caserta, li 29/10/2019

*Il Segretario Generale
f.to dott. Salvatore Massi*

Il responsabile dei servizi finanziari, esaminati gli atti inerenti il presente il presente provvedimento, esprime, in ordine alla regolarità contabile il seguente parere: **f.to non comporta impegno di spesa.**

Caserta, li 29/10/2019

*Il Dirigente dei Servizi Finanziari
f.to Ing. Francesco Biondi*

IL SINDACO
f.to Avv. Carlo Marino

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Salvatore MASSI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, è stata affissa all'ALBO PRETORIO ON LINE, ai sensi della legge n° 69/2009 art. 32 in data odierna per la prescritta pubblicazione per 15 gg. naturali e consecutivi.

Caserta li 30/10/2019

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
f.to Domenicantonio Matrisciano