

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)**

**PER IL COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO**

**PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

Premesso che:

- a seguito di incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS, ai fini della contrattazione decentrata integrativa normativa per il triennio 2019 - 2021, le parti hanno raggiunto la ipotesi di accordo in data 5 dicembre 2019;
- il Presidente della delegazione di parte pubblica ha redatto la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, prot. 3679 del 13.04.2019, inviata all'Organo di revisione per la prescritta certificazione;
- il Revisore dei Conti ha certificato positivamente l'ipotesi di accordo con verbale del 15.04.2019, acquisito al prot. 3889 del 18.04.2019;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 24.04.2019 n. 34 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30.04.2019 nella sede del Comune di Cappelle sul Tavo (PE) ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA nella persona del Presidente, ai sensi della deliberazione di G.C. n° 82 del 23.10.2018

D.ssa Catia Di Costanzo

Responsabile Settore I

R.S.U. nella persona di:

Anna Maria Miconi

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

Vincenzo Mennucci

CISL FP

D'Intino Giovanni

CSA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 - 2021.

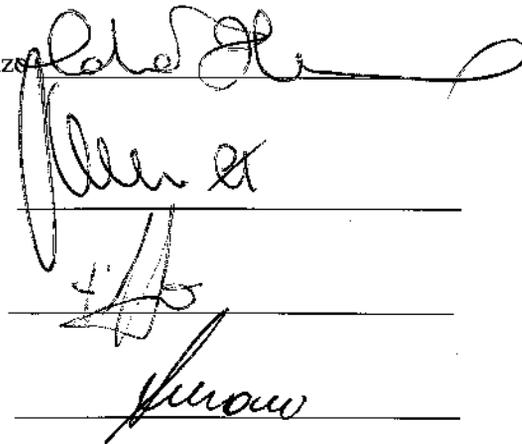
Per la delegazione di parte pubblica: Presidente - Catia Di Costanzo

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP - Vincenzo Mennucci

OO.SS. Territoriale CSA RAL - Giovanni D'Intino

R.S.U. Aziendale - Anna Maria Miconi



# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CAPPELLE SUL TAVO

## INDICE

### 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 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 18 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 19 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 21 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 22 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 23 Piani di razionalizzazione
- Art. 24 Interpretazione autentica

### ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA



## **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 Cappelle sul Tavo 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 data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. 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.
3. Le parti si impegnano a definire l'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse, anche nella forma della preintesa, entro e non oltre la data del 31 gennaio di ciascun anno.

## **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 somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. 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 parti concordano di destinare alla performance individuale il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione di quelle previste alle lettere c), f) e g).
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, da contrattare di anno in anno.

## **Art. 6**

### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
  - personale di categoria B: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria C: 35% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
  - personale di categoria D: 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. L'accordo annuale di ripartizione delle risorse stabilirà la somma destinata alla performance e la percentuale del personale cui attribuire la maggiorazione.
3. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore al 90%.

## **Art. 7**

### **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. In tal caso, la somma disponibile, definita da apposito indirizzo della Giunta Comunale, verrà ripartita tra le diverse categorie, applicando alla somma necessaria alla progressione di tutti i partecipanti di ciascuna categoria la percentuale scaturente dal rapporto tra la somma disponibile e la somma occorrente per la progressione di tutti i dipendenti dell'ente. In ciascuna categoria, pertanto, verranno ammessi alla progressione economica orizzontale i dipendenti, utilmente collocati nella graduatoria di merito della categoria, fino a concorrenza della somma disponibile, e comunque in misura non superiore al 50% dei partecipanti. I dipendenti esclusi verranno collocati in una ulteriore graduatoria, unica per tutte le categorie, e le somme eventualmente residue verranno utilizzate per ulteriori progressioni, seguendo l'ordine di tale seconda graduatoria. Nel caso in cui le economie disponibili non siano sufficienti per attribuire la Peo secondo l'ordine della graduatoria, si procederà allo scorrimento della stessa fino ad esaurimento delle risorse.
3. Le somme da destinare alle nuove PEO per il triennio in esame sono le seguenti:
  - anno 2019: € 5.500
  - anno 2020: € 5.500
  - anno 2021: € 3.000
4. In caso di ulteriore mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziati le relative risorse. 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. 8

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno per l'economista comunale  
euro 1,00 al giorno per gli altri agenti contabili

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati: (VERIFICARE)

#### 3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio in base al DVR di seguito elencati:

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

#### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

#### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economista comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

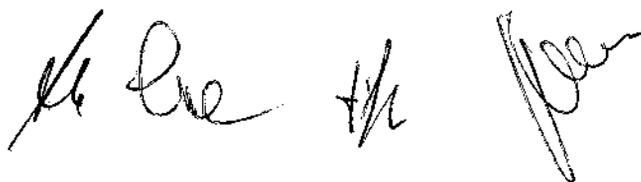
L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

## Art. 9

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

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:



- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:
- a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**  
a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;  
a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;  
a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**  
b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;  
b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;  
b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) **Responsabilità professionale, che comprende:**  
c.1 = Responsabilità di processo;  
c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;  
c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.
3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 1.750,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unita tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. I compiti comportanti specifiche responsabilità vengono assegnati annualmente dai Titolari di P.O. con atti formali preventivi adeguatamente motivati e resi noti al personale interessato nonché alla R.S.U. e alle OO.SS.
6. Gli importi attribuiti, in caso di insufficienza delle risorse, potranno essere rimodulati proporzionalmente.
7. La disciplina del presente articolo potrà essere rivista anche durante il periodo di vigenza contrattuale, al verificarsi di condizioni che modificano il quadro normativo di riferimento, su richiesta di ambo le parti.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies CCNL)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature] de 1/2 [Signature]

1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

#### PUNTEGGI INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 1.750,00
Da 33 a 40 Punti	= € 1.500,00
Da 27 a 32 Punti	= € 1.250,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= € 750,00
Da 11 a 17 Punti	= € 500,00

#### Art. 10

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

- Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale è destinata una somma non inferiore a € 600,00 e non superiore a € 800,00 per ciascun dipendente in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno.
- In relazione all'istituto possono essere attivati a titolo esemplificativo i seguenti interventi:
  - sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido.
  - concorso alle spese per i libri di testo per i figli;
  - incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
  - favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;
  - borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

#### Art. 11

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

- 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 dieci volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi quattro continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
- L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza delle situazioni di cui al comma 1.

#### Art. 12

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento =

- valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
  - d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
  - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) 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 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

### **Art. 13**

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

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

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. 30 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. 14**



### **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 familiari o di salute
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

### **Art. 15**

#### **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. 60 ore.

### **Art. 16**

#### **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).
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata di 30 minuti o posticipata di 45 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, in orario antimeridiano; e anticipata e posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondente uscita, in orario pomeridiano. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, nella fascia che va dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,30 alle ore 17,30.

### **Art. 17**

#### **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;
  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.
- A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:
- servizio di mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini;
  - pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
  - in genere, servizi legati ad attività stagionali.

#### **Art. 18**

##### **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 opportuni strumenti tecnologici;

#### **Art. 19**

##### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 20**

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ordinario e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità è stabilita in € 2,00 per ciascun giorno di servizio esterno ordinario, secondo la attestazione rilasciata dal Responsabile del Settore.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).
5. La misura della indennità potrà essere riparametrata in caso di assunzione di ulteriore personale.

#### **Art. 21**

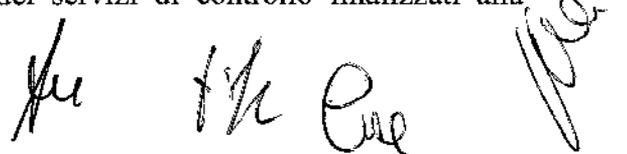
##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale può essere 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.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### **Art. 22**

##### **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 può essere 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 destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto.

#### **Art. 23**

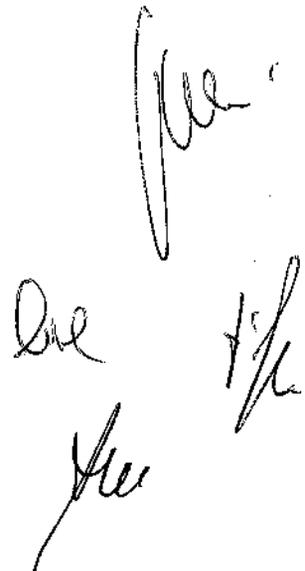
##### **Piani di razionalizzazione**

1. La parti si danno atto che l'amministrazione, con cadenza annuale, entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno, si impegna a valutare proposte di piani di razionalizzazione della spesa, ai fini dell'incremento del fondo risorse decentrate e per la produttività, nel rispetto della vigente normativa.

#### **Art. 24**

##### **Interpretazione autentica**

1. Come previsto dall'art. 49 del D. Lgs 165/2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione del CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta di incontro. La richiesta deve essere motivata e contenere la specifica della clausola controversa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Entro 30 giorni dalla richiesta le parti devono essere convocate dal Presidente della delegazione trattante.
4. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature at the top, and smaller initials 'Dae' and 'H/L' below it.

**ALLEGATO A - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Le somme aggiuntive vengono suddivise tra la categorie, secondo i criteri stabiliti dall'art. 7 del CCI.
3. Di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **Punti 70** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:  
Primo anno del triennio: peso 15 punti;  
Secondo anno del triennio: peso 15 punti;  
Terzo anno del triennio: peso 40 punti<sup>1</sup>.
  - b. **Punti 15**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
  - c. **Punti 15**: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:  
Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione presso Enti accreditati, debitamente attestati, svolti nel periodo intercorrente dall'ultima selezione per Peo, purchè non già valutati. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

La valutazione del Responsabile verrà debitamente motivata con riferimento a elementi oggettivi, apprezzabili, verificabili e documentati.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
6. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziare le relative risorse.
7. Le graduatorie provvisorie vengono portate a conoscenza dei singoli partecipanti e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di contraddittorio/riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Personale entro detto termine (10 gg). Il dipendente nel contraddittorio/riesame potrà farsi assistere dall'O.S. cui è iscritto o conferisce delega. Del contraddittorio/riesame verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive

<sup>1</sup> Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 20 punti; 2016 = 20; 2017 = 30 punti.

posizioni e l'esito del contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Responsabile, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria provvisoria entro ulteriori 10 gg., rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.

10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Cappelle sul Tavo, 30.04.2019

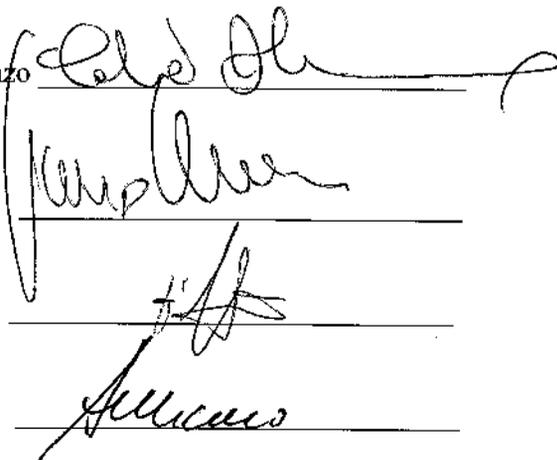
Per la delegazione di parte pubblica: Presidente – Catia Di Costanzo

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP - Vincenzo Mennucci

OO.SS. Territoriale CSA RAL - Giovanni D'Intino

R.S.U. Aziendale - Anna Maria Miconi



The image shows four handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A cursive signature for Catia Di Costanzo. 2. A cursive signature for Vincenzo Mennucci. 3. A cursive signature for Giovanni D'Intino. 4. A cursive signature for Anna Maria Miconi.

