



COMUNE DI SANNICANDRO DI BARI

CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Medaglia d'Argento al Merito Civile

Cod. Fisc. 00827390725

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) CCNL PERIODO 2019-2021

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.	3
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE... ..	4
CAPO I – Risorse e Premialità	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 6 – Strumenti di premialità	4
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	5
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	5
CAPO III – Progressione economica orizzontale	6
Art. 8 – Criteri generali	6
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	6
Art. 9 – Principi generali	6
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-b is CCNL)	6
Art. 10-comma 3 lett. A-B-C-Attività a rischio-Attività disagiate-Maneggio valori.....	7
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	8
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	9
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	10
Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018	10
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5 del D.L. 98/2011.....	11
Art. 13.4- Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4 lett.g CCNL 21/05/2018)	11
Art. 13.5 – Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett. j CCNL 21/05/2018)	11

CAPO VI – Performance e Premio individuale	12
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale	12
CAPO VII – Sezione polizia locale	12
Art.15–Prestaz. del personale in occasione di Svolgimento attività private.....	12
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada	13
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	13
Art. 18 – Indennità di funzione	13
CAPO VIII – Sezione posizioni organizzative	14
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	14
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	14
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	14
Art. 21 – Reperibilità.....	15
Art. 22 – Turnazioni	15
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	16
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale	16
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	16
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	17
CAPO II – Discipline Particolari	17
Art. 27 – Personale comandato o distaccato	17
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	17
Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	17
Art. 30 – Lavoro somministrato	17
Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	18
Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	18
CAPO III – Welfare integrativo	18
Articolo 33 - Le attività del “welfare integrativo”	18
CAPO IV – Disposizioni Finali	18
Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro	18
Art. 35 – Innovazioni tecnologiche	19
Art. 36 - Clausola finale	19

Allegato A – Disciplinare delle progressioni economiche orizzontali;

Allegato B – Domanda per accedere alla progressione economica orizzontale.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente nell'Ente;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio di ciascun anno;
3. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale verificata la sostenibilità finanziaria in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo

selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e prerogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici nella logica della partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente

art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni sezione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nel disciplinare allegato sub "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Le parti concordano di rivedere la presente disciplina per l'anno 2021.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari positivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione in termini non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità);
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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 Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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, entro i valori minimi e massimi previsti dal vigente c.c.n.l.;

2. La misura di cui al comma 1 è determinata annualmente in sede di accordo sull'utilizzo del fondo di cui all'art. 67 del c.c.n.l. valutata l'effettiva capacità dello stesso.
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (fermo restando il massimo di € 10,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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.
2. L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno e di funzione prevista per la polizia locale.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all' indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. a cui il personale è assegnato sulla base delle presenti disposizioni.
4. Il pagamento delle suddette indennità avviene con cadenza annuale, a consuntivo dell'attività effettivamente svolta, attestata dal titolare di P.O. a cui il dipendente è assegnato.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

1. 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.
2. 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. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di turno, di servizio esterno e di funzione prevista per la polizia locale.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all' indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. a cui il personale è assegnato sulla base delle presenti disposizioni.
5. Il pagamento delle suddette indennità avviene con cadenza annuale, a consuntivo dell'attività effettivamente svolta attestata dal titolare di P.O. a cui il dipendente è assegnato.

3.C. MANEGGIO VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. Sono individuate tali le seguenti prestazioni di lavoro presso questo Ente :
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale (ad esclusione dei vigili).

3. L'indennità è giornaliera ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare durante l'anno, da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.

4. L'indennità giornaliera è commisurata ai valori di cassa mensili maneggiati, secondo i seguenti criteri:

- fino a € 250,00 € 0,52;
- da € 250,01 ad € 500,00 € 1,00;
- da € 500,01 ed oltre € 1,55.

5. Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.

6. L'indennità compete solo per i giorni in cui il dipendente ha svolto attività di maneggio valori.

7. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

8. Il pagamento delle suddette indennità avviene con cadenza annuale, a consuntivo dell'attività effettivamente svolta, a cura del responsabile della Sezione.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

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

- configurazioni preventiva, delle 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 D (non titolari di posizione organizzativa) e, in subordine, in Cat. C o B, per l'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza,
- finalizzazione del compenso 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;
- rispetto dell'importo complessivo che, in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, le parti individuano a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- Annualità della prestazione, in relazione alla pesatura.
- Ad ogni dipendente, allo stesso titolo, non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità che non è, altresì, cumulabile con l'indennità di funzione prevista per la polizia locale per espressa previsione dell'art. 56 – *sexies* co. 4 del CCNL stipulato il 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali.
- Le fattispecie alle quali fare riferimento per la pesatura delle posizioni lavorative sono indicate nella seguente tabella:

Tab. A)

Indennità per specifiche responsabilità-art.70 *quinquies* del CCNL del 21/05/2018

In applicazione della disciplina emarginata, le indennità per specifiche responsabilità sono corrisposte al personale di categoria B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, è correlata all'esercizio di compiti, individuati in sede di CCID, ritenuti di particolare rilevanza dall'Ente.

Le indennità sono determinate nella misura non superiore ad €. 2.500,00 annui lordi e comunque nei limiti delle disponibilità del fondo del salario accessorio ed oggetto di contrattazione decentrata annuale.

Alla definizione e quantificazione dell'indennità si perviene attraverso un procedimento di valutazione con cui si profila la specifica responsabilità individuale, rappresentata dall'esercizio di uno o più compiti attribuiti al lavoratore, che comportano responsabilità di particolare rilevanza, secondo i seguenti criteri:

Descrizione della specifica responsabilità Cat. D Con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente; - Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore e/o anche di altro Settore e di servizi esterni; - Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica; - Costante aggiornamento; - Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti. 	indennità attribuibile fino al 100% dell'importo massimo
Descrizione della specifica responsabilità Cat. C (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	Compenso attribuibile
Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi o di coordinamento di servizi e personale o implicanti autonomia operativa o funzioni complesse anche ripetitive o implicanti relazioni esterne con Enti, Istituzioni/Organi e/o Associazioni.	Indennità attribuibile fino al 90% dell'importo massimo.
Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti.	indennità attribuibile fino al 90% dell'importo massimo.
Descrizione della specifica responsabilità Cat. B (effettivi incarichi svolti o da svolgere)	
Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenenza.	indennità attribuibile fino al 70% dell'importo massimo
Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti.	indennità attribuibile fino al 70% dell'importo massimo

2.L'individuazione del personale a cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità avviene su due livelli: i Responsabili di Settore, entro il 15 gennaio di ogni anno ed ogni qualvolta le situazioni lo richiedono, trasmettono al Segretario i propri provvedimenti di micro-organizzazione o atti assimilabili. Il Segretario coordina l'azione dei Responsabili all'uniforme applicazione dei criteri. Al dipendente è trasmesso il provvedimento dei compiti attribuiti.

3.L'indennità è corrisposta annualmente, previa attestazione del Responsabile della Sezione, per il servizio svolto ed ha natura retributiva fissa e ricorrente, essendo la stessa legata alla funzione e non alla prestazione. Essa è decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.

4.In sede di distribuzione del fondo del salario accessorio saranno individuate le risorse utili al finanziamento del suddetto istituito.

5.Tale pesatura è soggetta a revisioni, integrazioni e conferma annuale del conferimento di specifiche responsabilità.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70- *quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
 - b. compensa le specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c. compensa le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
L'importo dell'indennità, non superiore ad un massimo di €. 350,00 annui lordi, è determinato annualmente in proporzione all'importo complessivo che, in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, le parti individuano a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per altre specifiche responsabilità.
3. Il pagamento delle suddette indennità avviene con cadenza annuale, a consuntivo dell'attività effettivamente svolta attestata/valutata dal titolare di P.O. a cui il dipendente è assegnato.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con l'indennità di funzione prevista per la polizia locale per espressa previsione dell'art. 56 – *sexies* co. 4 del CCNL stipulato il 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione fiscale (art. 1 co.1091 legge 145/2018);
- 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. 32, comma 40 del d.l. 269/2003); Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, ed in particolare, il 50%, destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.

Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Art. 13.4 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7 co. 4 lett.g) CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rinvenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance individuale, applicando la tabella sotto riportata.
2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rinvenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per cassa e non per competenza.
3. Le somme rinvenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
Fino ad €. 3.000,00	5%
Da €. 3001,00 ad €. 5.000,00	10%
Oltre 5.000,00	30%

Art. 13.5 – Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 co. 4 lett. j) CCNL 21.05.2018)

4. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18. Comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
5. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la tabella sotto riportata.
6. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rinvenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per cassa e non per competenza.

7. Le somme rinvenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
Fino ad €. 3.000,00	5%
Da €. 3001,00 ad €. 5.000,00	10%
Oltre 5.000,00	30%

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

I premi correlati alla performance individuale sono erogati sulla base del vigente sistema di valutazione, nel rispetto dell'importo complessivo che, in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, le parti individuano a livello di ente destinato a finanziare la performance individuale.

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Sezione;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

CAPO VII – Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al Regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 16 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto l'utilizzo delle quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, sono disciplinate da vigente regolamento comunale in materia.

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta, nel rispetto dei limiti finanziari di legge.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56- *quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Il totale della somma da destinare a compensare l'indennità di servizio esterno viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL stipulato il 21 maggio 2018.

La misura dell'indennità giornaliera lorda viene stabilita annualmente, entro i valori minimi di € 1,00 e massimi di € 10,00.

Il Comando della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, deve essere superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56- *sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e alla funzione attribuita con espresso atto scritto del Responsabile del Servizio di Polizia Locale, nel rispetto dei criteri stabiliti all'art. 11 del presente CCID, Tab. A.

Il totale della somma da destinare a compensare l'indennità di servizio esterno viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL stipulato il 21 maggio 2018.

L'indennità viene attribuita sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità viene erogata a consuntivo, in proporzione ai giorni di effettivo servizio.

L'indennità di cui all'art. 56- *sexies* del CCNL non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 *quinquies*, comma 1, del CCNL .

CAPO VIII – Sezione posizioni organizzative

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale incaricato di posizione organizzativa.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Per la disciplina della presente materia si fa rinvio alla Delibera G.C. n. 48 del 17/05/2019, avente ad oggetto “CCNL 21 MAGGIO 2018- APPROVAZIONE REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE” ed alla Delibera n. 62 del 28/6/2019, ad oggetto “PESATURA POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE E DETERMINAZIONE PERCENTUALE PER RETRIBUZIONE RISULTATO”.

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

- a) 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. del fondo destinato alle P.O.;
- b) 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 20% del fondo destinato alla retribuzione di risultato;
- c) Eventuali residui saranno redistribuiti in maniera proporzionale in relazione ai risultati conseguiti;

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 evasione fiscale (art. 1 co.1091 legge 145/2018);
- 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, così come determinate ai sensi dell’art. 13, comma 4, del presente CCDI.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite e, tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 % della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Per l'Istituto del **Telelavoro** si rimanda alla disciplina già in atto nell'Ente.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, per gli operatori di P.M. e per il servizio di Stato civile;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza quadrimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL, pari ad euro 13,00, per 12 ore giornaliere, a cura del Responsabile del Servizio interessato.
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 22 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL:

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.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che, in maniera permanente, prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore espressamente stabilito dalla Amministrazione comunale con atto di organizzazione interna, fatto salvo il caso di calamità naturali.

Si dà atto che attualmente solo il Corpo di Polizia Locale prevede un orario di servizio giornaliero articolato in turni.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL.

Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, non superiore a n. 36 ore annue, da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Periodicamente verranno tenuti degli incontri fra le parti per verificare le iniziative per l'utilizzo della Banca ore. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. I dipendenti interessati dovranno comunicare tempestivamente entro il 31/12 di ogni anno, all'ufficio personale ed al responsabile della Sezione di appartenenza, il numero delle ore che intendono recuperare nell'anno successivo, fermo restando che per le stesse sarà esclusa ogni successiva forma di monetizzazione, fatto salvo quanto previsto dall'art.38 bis, comma 6 del C.C.N.L. del 14/09/2000.
7. Le giornate di riposo possono essere effettuate senza soluzione di continuità con altri permessi previsti dalle norme di legge e di contratto.
8. Il recupero potrà anche avvenire in modo collettivo, ferma rimanendo la garanzia di erogazione dei servizi essenziali, in occasione di giornate immediatamente anteriori o successive a festività infrasettimanali.
9. Agli oneri comunque derivanti dall'applicazione della disciplina del presente articolo si continua a far fronte con le risorse di cui all'art.14 del C.C.N.L. del 01/04/1999, se ed in quanto disponibili.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:

- Fascia di flessibilità, esclusa per il personale soggetto a turnazione, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un' ora ed un quarto, nell' orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio, al massimo quello successivo.

Si dà atto che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

La decisione spetta al Responsabile di servizio, valutate le circostanze.

Art. 26 – Orario multi-periodale

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi-periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 30 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare

all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori viene confermato il servizio di mensa sostitutivo con buoni pasto.

2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti con una prestazione complessiva giornaliera non inferiore a 8 ore (ordinarie, straordinarie, recupero).

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'Ente, ad un buono pasto per ogni giornata ufficiale di rientro, fatta eccezione per lavoro straordinario reso in occasione delle consultazioni elettorali

5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto € 5,16 per l'anno 2019, € 7.00 a partire dal 01/01/2020 ed in formato elettronico.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

7. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 si individuano i dipendenti appartenenti all'Area di Vigilanza e Protezione Civile che maturano il diritto del buono pasto allorquando prestino attività lavorativa pari ad 8 ore continuative, in situazione di emergenza quali ad es. T.S.O., incidenti stradali, compresi gli interventi di sgombero neve) e comunque nel limite massimo previsto per gli altri dipendenti.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 33 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le risorse relative al "welfare integrativo" saranno oggetto di successiva disciplina stanti le attuali condizioni di bilancio.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione si impegna a fornire alle OO.SS. copia del DVR aggiornato.

Art. 35 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

Art. 36 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido, qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.