



**COMUNE DI SANTA FLAVIA**  
Città Metropolitana di Palermo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
PERIODO 2019-2021

# INDICE

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

## TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 – Quantificazione delle risorse
- Art. 9 – Strumenti di premialità

### CAPO II – LE INDENNITÀ

- Art. 10 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 12 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 13 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

### CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO E ISTITUTI CORRELATI

- Art. 14 - Reperibilità
- Art. 15 - Turnazione
- Art. 16 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 17 - Orario multiperiodale
- Art. 18 - *Smart working* (lavoro agile)
- Art. 19 - Telelavoro
- Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

### CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 21 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)
- Art. 22 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

## TITOLO IV DISCIPLINA TRANSITORIA

- Art. 23 - Norma transitoria

- DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI



### **Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria**

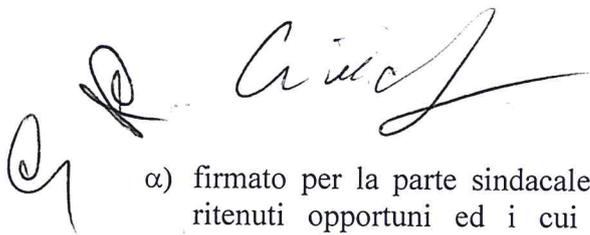
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Santa Flavia** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, B3, C, D ed in contratti di formazione lavoro o di somministrazione fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto ha durata triennale.
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa 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. In prima applicazione sono oggetto di contrattazione decentrata le materie indicate dal successivo art. 7.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
8. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, per quanto compatibile con le innovazioni normative e contrattuali, a norma dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 1.4.1999 come confermato dall'art. 8, comma 7, del contratto 2016/2018.
9. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



### **Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:





- α) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatari del CCNL;
  - β) firmato dalla Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
  3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

#### **Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art. 5 – Relazioni sindacali**

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
  - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
  - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
  - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
  - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
  - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
  - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
3. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi



strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs.n.165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

#### **Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - α) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
  - β) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - χ) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - δ) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - ε) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - φ) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del contratto 2016/2018;
  - γ) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - η) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo di cui all'art. 72 del contratto 2016/2018;

*Handwritten signature*

- ι) l'elevazione di cui al comma 4, dell'art.24 del contratto del 2016/2018, della misura dell'indennità di reperibilità prevista dal medesimo articolo al comma 1 ;
  - φ) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - κ) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - λ) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - μ) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - ν) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del contratto 2016/2018;
  - ο) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - π) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - θ) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del contratto 2016/2018;
  - ρ) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del contratto 2016/2018;
  - σ) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
  - τ) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - υ) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
  - ϖ) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - ω) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
  - ζ) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*



competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

##### **Art. 8 – Quantificazione delle risorse ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.**



1. Sin dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, ivi comprese quelle dello specifico fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

##### **2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:**

a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per ogni unità di personale presente al 31.12.2015; a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019. Per unità di personale, ai fini del predetto incremento, si deve intendere oltre al personale a tempo indeterminato anche il personale a tempo determinato, non vanno computati i lavoratori in servizio con contratto di somministrazione.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'incremento delle 83,20 euro non subisce alcun riproporzionamento in ragione dell'entità oraria del rapporto part-time.

b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data dalla quale decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;



c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle

01   
vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;

f) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) del medesimo art. 67 del contratto 2016/2018.

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

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi *una tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b) dell'art. 67 del contratto 2016/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) di un importo massimo d'incremento delle risorse variabili corrispondente sino ad un massimo dell'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente per il conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art.67 del contratto 2016/2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 su richiamato, ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

4. L'Ente può destinare apposite risorse:



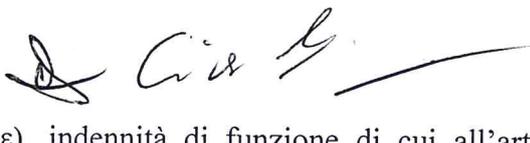
- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
  - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i), dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 9 – Strumenti di premialità**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
  - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - α) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, la cui trattazione si rimanda ad un atto separato che sarà concordato e sottoscritto dalle competenti parti;
  - β) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
  - χ) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - δ) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;

*Al* 

- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies non cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-quinquies del contratto 2016/2018;
  - φ) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
  - γ) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
  - η) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) e g) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del contratto 2016/2018. Specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano, la facoltà di attribuire specifici trattamenti economici in favore del personale.

## CAPO II – LE INDENNITÀ

### Art. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

- 
- 1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
    - a) disagiate;
    - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
    - c) implicanti il maneggio di valori.
  - 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (€ 1,00 - € 10,00) in funzione della effettiva incidenza di ciascuna delle causali. In questa sede si stabiliscono i valori delle indennità con riferimento al tempo pieno, che dunque dovranno essere proporzionali all'apporto orario giornaliero in funzione del principio di riproporzionamento del trattamento economico.
  - 3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e precisamente:
    - α) Autista
    - β) Necroforo
    - χ) Attività manutentiva
    - δ) Cura del verde
    - ε) Pulizia dei locali comunali
    - φ) Elettricista



Si stabilisce il valore dell'indennità in euro 2,00 giornaliera per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

- 4. Il disagio, questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, anche in questo caso di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Indubbiamente, l'erogazione della stessa può giustificarsi in presenza di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un

orario di lavoro particolarmente disagiato, come può essere un orario di lavoro "spezzato" nel corso della settimana lavorativa.

5. Si stabilisce l'importo di tale indennità in euro 1,50 giornaliera per i soli giorni di effettiva esposizione ad attività disagiate.
6. La misura dell'indennità di maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile per i giorni di effettivo maneggio come segue:
  - a) sino a € 1.500,00: euro 1;
  - b) da € 1.501,00 a € 15.000,00: euro 2,00
  - c) da € 15.001,00 e oltre: euro 3,00;
7. Le condizioni che danno luogo alla erogazione della indennità devono essere attestate dal responsabile di posizione organizzativa.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.



#### Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 - *quinquies* del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il conferimento di incarico di specifica responsabilità deve avvenire giusta determinazione del responsabile dell'area adeguatamente istruita e motivata, con gli importi stabiliti di seguito e funzionali all'espletamento degli incarichi assegnati. Tali importi sono riferiti al tempo pieno (in caso di responsabilità attribuite al personale con orario di lavoro parziale, si applicherà il principio di riproporzionamento del trattamento economico, come più volte precisato in vari orientamenti applicativi dell'ARAN):
  3. Ai fini del precedente comma vengono individuati gli incarichi e i criteri per la quantificazione dell'indennità:
    - a) per incarichi che comportano la responsabilità, conferita con provvedimento formale, della conclusione di almeno **3 tipologie** diverse di procedimenti particolarmente complessi, per numero di passaggi istruttori, per la varietà dei presupposti di fatto e di diritto da considerare e/o per la oggettiva specificità e complessità delle materie di riferimento (tale fattore emerge dalla delega all'adozione del provvedimento finale e/o dall'adozione di una proposta di provvedimento ovvero dalla responsabilità integrale ed esclusiva dell'istruttoria). Indennità attribuita € 3.000,00;
    - b) per incarichi che comportano l'attribuzione, con provvedimento formale, della responsabilità (di istruttoria integrale ed esclusiva di predisposizione della proposta di provvedimento finale) di almeno **2 tipologie** diverse di procedimenti. Indennità attribuita € 2.500,00;
    - c) per incarichi che comportano l'attribuzione, con provvedimento formale, della responsabilità istruttoria di procedimenti caratterizzati da interlocutori formali con organi esterni (Inps, Inail, Aran, RGS-RTS, Dipartimento regionale Autonomie Locali, Dipartimento F.P. Agenzia delle entrate, Agenzia del Territorio, ecc... ). Indennità attribuita € 2.000,00;
    - d) per incarichi che richiedono competenze specialistiche richieste per potere svolgere i compiti assegnati, derivanti dalla preparazione ed alta competenza richiesti al dipendente, in relazione a specifici corsi di studio anche universitari, corsi di formazione, aggiornamento o

018 C.U.

addestramento professionale ovvero per essere stato adibito in maniera continuativa ad un determinato servizio in strutture pubbliche e/o private anche esterne al Comune. Indennità attribuita € 1.500,00

- e) per incarichi che comprendono l'affidamento di risorse umane e di strumenti operativi di elevato valore, indispensabili alle attività relative ai procedimenti assegnati. Indennità attribuita € 1.000,00;
- f) per incarichi che comprendono l'affidamento esclusivo delle relazioni con l'utenza esterna e l'affidamento dell'attività di analisi e risoluzione delle problematiche concrete, sottoposte e di riferimento dei vari servizi facenti capo all'ufficio (diversità delle tipologie di utenti, varietà e non omogeneità delle esigenze manifestate, varietà e complessità delle questioni sottoposte, ecc.). Indennità attribuita € 500,00.

4. Le indennità saranno commisurate ai tempi di durata (in mesi) dell'incarico nel corso di ciascun anno, non sono rapportabili alle giornate di effettiva presenza e sono revocabili con effetto immediato qualora il dipendente non sia più adibito alla/e funzione/i individuata/e.

5. L'indennità è automaticamente revocata con la revoca del/i provvedimento/i formale/i di attribuzione degli incarichi.

6. Una indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e che sia stato incaricato di:

- a) le responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Le suddette somme non spettano e sono assorbite da eventuali specifiche responsabilità di cui al punto 2 precedente o da superiori importi per altre indennità

7. I responsabili di area individuano ogni anno con apposita e motivata determinazione i soggetti cui spettano, secondo quanto prescritto dal contratto, le specifiche responsabilità indicando specificatamente a quali requisiti prescritti dal presente contratto fanno capo le responsabilità assegnate.

Superata la data del 31 gennaio sono ammesse solo le sostituzioni.

La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

8. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto di attribuzione formale, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.

9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di efficacia della determinazione dirigenziale di individuazione fatta dal Responsabile di P.O, e vengono erogate semestralmente.

#### **Art. 12 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali**

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:

- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento che sarà adottato dall'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;

*Carly*

- OK*
- b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;
  - d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
  - e) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
  - f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

### **Art. 13 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali**

- OK*
- 1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili, alle successive finalità:
    - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
    - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
    - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
    - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
    - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
    - f) altre finalità assistenziali per il personale.

## **CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO e ISTITUTI COLLEGATI**

### **Art. 14 - Reperibilità**

*Handwritten signature*

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del contratto 2016/2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere posto in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €13,00;

5. In via eccezionale, alla luce della carenza di personale di Polizia Municipale, per l'anno 2019 ed esclusivamente per questo servizio si stabilisce di elevare il numero dei turni a 10 in un mese;

6. Si stabilisce, inoltre, di elevare l'indennità per ogni turno di 12 ore ad euro 11,00, restando fermo il raddoppio in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

7. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. Resta confermato il principio secondo cui, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale che dunque dovrà essere assicurato.

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

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

#### **Art. 15 - Turnazione**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

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

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;



d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti all'art. 23, comma 5, del contratto del 2016/2018.

6. l'indennità di cui al punto precedente è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, documentate, a richiesta può essere escluso, nei limiti del possibile, dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

8. In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, gli enti istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.

#### **Art. 16 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. turni, trasporto pubblico, etc..).

4. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione degli stessi e comunque entro e non oltre il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.

5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie. È esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.

6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nei tempi previsti al punto precedente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro i termini (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).

7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono 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:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
8. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata (negativa) di 30 minuti rispetto a quella prevista nell'orario di lavoro stabilito.

#### **Art. 17 - Orario multiperiodale**

- 
1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno in relazione a prevedibili esigenze di servizio. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25 del contratto 2016/2018, possono essere individuati di anno in anno e solo per determinati servizi che ne giustifichino l'istituzione e non possono superare le 13 settimane.

#### **Art. 18 - Smart working (lavoro agile)**

- 
1. Lo *smart working*, nuovo approccio di organizzazione aziendale introdotto nell'ordinamento dalla Riforma Madia consiste nella concreta possibilità, per i dipendenti del pubblico impiego, di poter svolgere l'attività lavorativa da casa o comunque da un posto lontano dalla sede dell'istituzione. In sostanza è una forma evoluta del classico telelavoro che rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti, in sintesi incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
  2. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
  3. Le parti si impegnano a definire, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati <sup>1</sup>.
  4. L'orario di lavoro dello *smart working* o lavoro agile è più articolato rispetto al telelavoro, a differenza di quest'ultimo infatti è meno rigido, in quanto ciò che conta sono i risultati. Inoltre il lavoratore, lavora da casa certo, ma anche dal proprio tradizionale posto di lavoro o da postazioni di cosiddetto "coworking", ovvero edifici dove si svolgono in ambienti aperti attività di tipo completamente diverso l'una dall'altra, con l'utilizzo in comune di spazi e tecnologie. Le giornate di *smart working* vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
  5. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.
  6. I risultati devono essere controllati ovviamente dai dirigenti.
  7. L'Ente prevede di disciplinare attraverso la successiva redazione di apposito regolamento tale istituto, nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo quantitativo che si poneva già la legge 7 agosto 2015, n. 124, ribadito dalle linee guida del 2017 in riferimento alla legge n. 81/2017, ovvero quello di far lavorare in *smart working* entro tre anni il 10% dei dipendenti pubblici.

#### **Art. 19 - Telelavoro (legge Bassanini del 1998)**

<sup>1</sup> Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 2016-2018.

*Handwritten signatures at the top of the page.*

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti/obiettivi.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del CCNL del 14.09.2000, verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *telelavoro* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è rigida ed è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

**Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

**CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 21 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)**

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando/ufficio e quindi soggette a condizioni ambientali pregiudizievoli.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Santa Flavia, viene concordata in € 1,50 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'Area, nella quale dovrà dettagliatamente descrivere le attività svolte dall'operatore di vigilanza. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 10 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;

*CPA Civo G*

- b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 4 ore;
  - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, tuttavia, e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso di attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, sicurezza urbana e controllo del territorio, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. La corresponsione dell'indennità avrà inizio dal giorno in cui si sottoscrive il presente contratto e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di detto servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto 2016/2018.

**Art. 22 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)**

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7. Ai fini della erogazione della indennità in questione si rinvia ai criteri di cui all'art. 15 del presente contratto afferente l'indennità per specifiche responsabilità.

**TITOLO IV  
DISCIPLINA TRANSITORIA**

**Art. 36 - Norma transitoria**

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello

5  
P



stesso. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si fa riferimento alla normativa nazionale e alla legislazione vigente in materia.



### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano, per l'anno 2020 e successivi, di aumentare l'importo del buono pasto, che sarà non più cartaceo ma elettronico, ad euro 7,00.





**Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.**

**Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Santa Flavia.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "*Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali*" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
  - a) dal 10 al 20 agosto;
  - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
  - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
  - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

**UFFICI E/O SERVIZI VARI**

**FUNZIONI ESSENZIALI**

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e inter-

C. S. L. ...

e della sicurezza pubblica	venti in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti) f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<u>sciopero breve</u> : soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano <u>sciopero intera giornata</u> : nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).	limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante: a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità; b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli

...

...

*Handwritten signature*

	elementi caratterizzanti; c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria
Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare	per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale

*Handwritten initials*

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

*Handwritten initials*

**Art. 2. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore<sup>2</sup> *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quando ivi previsto.

<sup>2</sup> Art.56 CCNL 14.09.2000.

**Diritto di assemblea**

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

*Handwritten mark*