



*Contratto collettivo integrativo decentrato  
per il personale dipendente del Comune di*

# *Terzigno*

*Accordo valido per il triennio 2019-2021 per la parte giuridica.*

*Pa. Pilla*

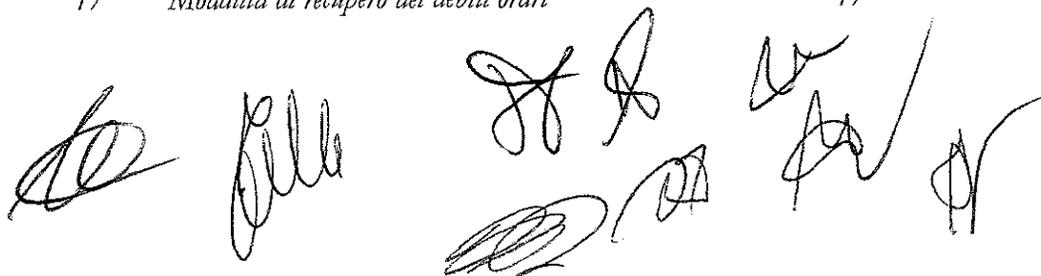
*JP*

*RP*

*RP*  
*RP*  
*W*  
*RP*  
*RP*

## Indice

<i>Parte</i>	<i>Capo</i>	<i>art.</i>	<i>rubrica</i>	<i>pag.</i>
I			<i>Norme di carattere generale</i>	1
	I		<i>Campo di applicazione e durata</i>	1
		1	<i>Campo di applicazione</i>	1
		2	<i>Entrata in vigore e durata</i>	2
		3	<i>Ipotesi di mancato accordo</i>	3
		4	<i>Controlli</i>	4
		5	<i>Interpretazione di clausole contrattuali</i>	5
	II		<i>Relazioni sindacali</i>	6
		6	<i>Delegazione trattante</i>	6
		7	<i>Sistema delle relazioni sindacali</i>	6
II			<i>Norme demandate alla contrattazione decentrata</i>	8
	I		<i>Adeguamenti normativi</i>	8
		8	<i>Sistema di classificazione e disciplina transitoria</i>	8
		9	<i>Criteri e modalità per la progressione all'interno della categoria</i>	10
		10	<i>Area delle posizioni organizzative</i>	12
		11	<i>Trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa</i>	12
		12	<i>Posizioni di responsabilità e relative indennità</i>	14
		13	<i>Integrazione delle posizioni di responsabilità</i>	15
	II		<i>Norme in materia di orario di lavoro</i>	16
		14	<i>Relazione tra orario di servizio e orario di lavoro</i>	16
		15	<i>Controllo dell'orario di lavoro</i>	17
		16	<i>Flessibilità nell'orario di lavoro</i>	17
		17	<i>Modalità di recupero dei debiti orari</i>	17

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large cursive signature on the left, several sets of initials in the center, and a signature on the right.

	18	<i>Lavoro straordinario: forme di compensazione e limiti</i>	18
	19	<i>Turnazioni</i>	18
	20	<i>Servizio di reperibilità</i>	19
	21	<i>Pause</i>	21
	22	<i>Aspetti procedurali per la concessione dei buoni pasto</i>	21
III		<i>Norme inerenti al trattamento economico</i>	22
	I	<i>Gestione degli istituti di carattere economico</i>	22
		23 <i>Operatività del fondo per le risorse decentrate</i>	22
		24 <i>Ripartizione del fondo per le risorse decentrate</i>	22
		25 <i>Utilizzo del fondo per le risorse decentrate</i>	23
		26 <i>Monitoraggi e verifiche</i>	24
	II	<i>Istituti contrattuali di carattere economico</i>	24
		27 <i>Fondo per la progressione economica all'interno della categoria</i>	24
		28 <i>Premi per la performance organizzativa ed individuale</i>	25
		29 <i>Indennità per condizioni di lavoro</i>	25
		30 <i>Indennità per servizio esterno</i>	26
		31 <i>Prestazioni per attività ed iniziative private</i>	26
		32 <i>Rinvio</i>	26
		28 <i>Maggiorazione oraria</i>	15
		<i>Allegati</i>	
		1 <i>Schema di ripartizione del fondo per la progressione orizzontale con il sistema della media ponderata</i>	
		2 <i>Schede di valutazione per la progressione orizzontale</i>	
		3 <i>Criteri per l'indennità per funzioni di responsabilità</i>	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

*Parte I*  
*Norme di carattere generale*

*Capo I*  
*Campo di applicazione e durata*

*Art. 1*  
*Campo di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Terzigno, qualunque sia il rapporto di lavoro, purché destinatario delle norme stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale <sup>1</sup>del comparto «Funzioni locali» <sup>2</sup>.
2. Il presente contratto definisce gli aspetti normativi inerenti all'utilizzo degli istituti contrattuali che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione di secondo livello<sup>3</sup>, nel rispetto dei vincoli normativi derivanti da norme contrattuali nazionali e dei vincoli di spesa definiti dagli strumenti di programmazione economica, annuale e pluriennale, adottati

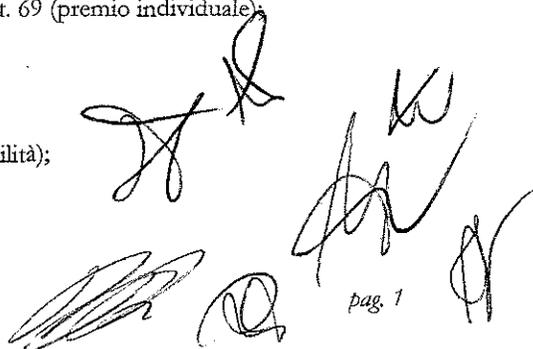
---

<sup>1</sup> Riferimenti normativi: Costituzione della Repubblica, art. 39; C.c.n.q. 13 luglio 2016, artt. 2 e 4; C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 1, 7 e 8.

<sup>2</sup> L'attuale comparto «Funzioni locali», così definito dall'art. 2 del C.c.n.q. 13 luglio 2016, ricomprende il personale dell'ex comparto «Regioni – Enti locali».

<sup>3</sup> Le materie che il C.c.n.l. 21 maggio 2018 demanda alla contrattazione di secondo livello sono:

- art. 2 (presentazione delle piattaforme di contrattazione, ultrattività delle norme contrattuali, interpretazione delle relative clausole, disapplicazione implicita di norme previgenti);
- art. 7 (composizione della delegazione trattante e materie oggetto di contrattazione);
- art. 8 (procedimento negoziale e relativi termini);
- art. 10 (clausole di raffreddamento dei conflitti e autonomia di iniziative);
- art. 12 (disciplina del nuovo sistema di classificazione);
- artt. 13, 14, 15, 17 e 18 (posizioni organizzative e relative indennità); art. 16 (progressioni all'interno della categoria);
- art. 18-bis (profili professionali per attività di comunicazione e informazione);
- artt. 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28 (in materia di orario di lavoro e sue articolazioni);
- art. 56-ter (attività svolte per conto di privati);
- art. 56-quater (destinazione dei proventi derivanti da sanzioni amministrative per violazione del codice della strada);
- artt. 56-quinquies e 56-sexies (indennità per servizio esterno e indennità di funzione del personale dell'area della vigilanza);
- artt. 67 e 68 (ripartizione del fondo per le risorse decentrate); art. 69 (premio individuale);
- art. 70 (rilevanza assenze per malattia);
- art. 70-bis (indennità per particolari condizioni di lavoro);
- art. 70-ter (compensi extracontrattuali);
- art. 70-quinquies (indennità per particolari posizioni di responsabilità);
- art. 72 (welfare integrativo).



pag. 1

in conformità con le medesime norme<sup>4</sup>.

3. Il contratto decentrato, sia per la parte normativa che per la parte economica, costituisce fonte esclusiva per la disciplina delle modalità di impiego degli istituti contrattuali demandati a tale livello di contrattazione<sup>5</sup>.

4. Le clausole di precedenti accordi non compatibili con quelle del presente atto, sono automaticamente disapplicate con effetto dalla sottoscrizione di quest'ultimo. Sono invece disapplicate, con effetto dal 1° gennaio 2019, le previgenti clausole afferenti agli istituti contrattuali disciplinati con il presente accordo, ancorché preesistenti.

5. L'ultrattività delle norme contrattuali non trova in ogni caso applicazione per gli istituti economici il cui impiego è subordinato a norme imperative, con particolare riferimento alle procedure di legge in materia di procedimento di spesa<sup>6</sup>.

6. Con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto sono altresì disapplicate le norme regolamentari inerenti a materie disciplinate col presente contratto<sup>7</sup>.

7. Il presente contratto è atto di diritto comune vincolante per le parti che lo sottoscrivono o ad esso aderiscono<sup>8</sup>. Esso è automaticamente integrato dalle norme di legge e da quelle stabilite dalla contrattazione collettiva di livello nazionale<sup>9</sup>.

## Art. 2

### *Entrata in vigore e durata*

1. Le clausole del presente contratto entrano in vigore alla mezzanotte del giorno della sua sottoscrizione definitiva, salvo quanto stabilito all'art. 1, comma 4, compatibilmente con la normativa nazionale di riferimento.

2. Il presente contratto ha durata triennale<sup>10</sup> e concerne la definizione di clausole inerenti alla gestione del rapporto di lavoro demandate a tale livello di contrattazione.

3. Nelle more del rinnovo contrattuale, le clausole afferenti alla parte giuridica conservano comunque efficacia fino alla stipula dell'accordo triennale successivo<sup>11</sup>.

4. La vigenza annuale della parte economica si intende riferita alla durata dell'esercizio finanziario, per cui la scadenza della prima annualità della sua vigenza economica coincide con la fine dell'anno finanziario nel corso del quale il presente contratto entra in vigore.

5. Ai fini del rinnovo contrattuale, le relative proposte sono formalmente presentate, da uno dei soggetti sindacali aventi diritto a partecipare alla fase negoziale:

<sup>4</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 40, comma 3-*quinques*.

<sup>5</sup> Riferimenti normativi: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 2; D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 45.

<sup>6</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 183.

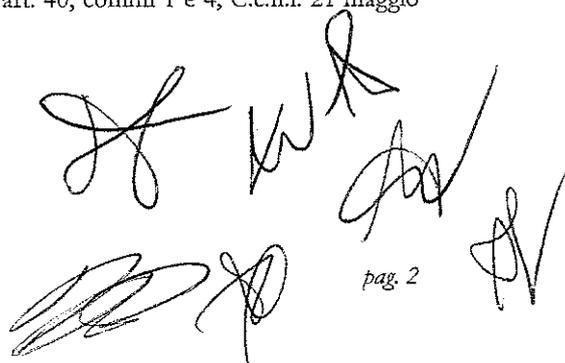
<sup>7</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 2.

<sup>8</sup> Riferimenti normativi: art. 1372 c.c.; D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 40, commi 1 e 4; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 3, comma 5.

<sup>9</sup> Riferimento normativo: artt. 1339 e 1374 c.c.

<sup>10</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 1.

<sup>11</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 7.



pag. 2

- almeno sei mesi prima della scadenza, per la parte giuridica;
  - entro e non oltre il 31 dicembre di ciascun anno, per la parte economica.
6. Nel caso di inerzia della parte sindacale nella presentazione delle piattaforme per il rinnovo contrattuale, la relativa iniziativa può essere assunta dall'amministrazione che, a tal fine, propone sue ipotesi dando formale avvio alla fase negoziale.
7. Gli accordi economici concernenti le annualità successive alla prima, nell'ambito della vigenza giuridica del presente contratto, devono essere definiti entro la fine del mese di gennaio di ciascun anno o, comunque, entro i trenta giorni successivi all'avvio della fase negoziale, salvo consensuale proroga per ulteriori trenta giorni <sup>12</sup>.
8. Decorso il termine di cui al comma precedente, e salvo l'applicazione delle prerogative di cui al successivo articolo 3, tutti gli istituti che trovano finanziamento sul fondo per le risorse decentrate, fatto salvo per PEO attribuite e indennità di comparto, cessano di essere finanziate fino alla stipula del successivo contratto economico, nei servizi in cui è applicata la turnazione, viene applicato il medesimo orario di servizio del restante personale dell'ente; nei servizi in cui è applicata la reperibilità essa è garantita, nel rispetto dei limiti di orario vigenti per il personale dipendente degli enti locali, dai responsabili di servizio.

### *Art. 3*

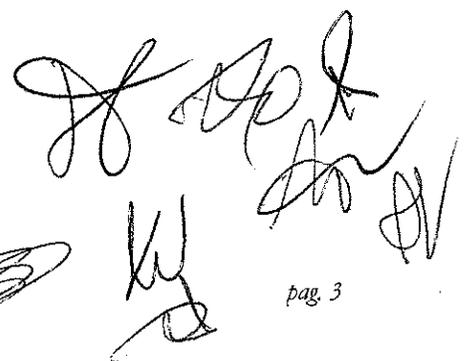
#### *Ipotesi di mancato accordo*

1. Decorsi inutilmente i termini di cui all'art. 2, comma 7, senza che si sia raggiunto un accordo, ognuna delle parti riassume le prerogative e libertà di iniziativa e decisione in materia di <sup>13</sup>:
- (k) elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità nel mese, anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - (l) elevazione dei limiti afferenti all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - (m) linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - (n) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - (o) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - (p) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conciliare la vita lavorativa con quella familiare;
  - (q) elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - (r) individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore lavorative settimanali medie;

<sup>12</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 4.

<sup>13</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 4.





- (s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- (t) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- (z) integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni.

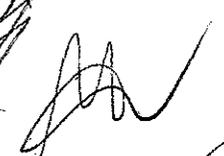
2. Nel caso in cui la fase negoziale, regolarmente avviata, si concluda con un mancato accordo su una o più delle seguenti materie devolute alla contrattazione<sup>14</sup>:

- (a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- (b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- (c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- (d) individuazione delle misure dell'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- (e) individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno per il personale dell'area delle vigilanza, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- (f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- (g) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- (h) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- (i) elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- (j) correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- (u) incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante una riduzione delle risorse del fondo per le risorse decentrate;
- (v) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- (w) valore dell'indennità di cui funziona per il personale dell'area della vigilanza;

e tale circostanza determini pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, la parte datoriale prosegue le trattative per ulteriori quarantacinque giorni, salvo consensuale proroga di pari durata, e nelle more provvede autonomamente, in via provvisoria.

<sup>14</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 5.





**Art. 4**  
*Controlli*<sup>15</sup>

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata, mediante certificazione del rispetto dei vincoli di bilancio, è eseguito dall'organo di revisione contabile dell'ente cui viene l'ipotesi di contratto viene trasmessa, unitamente ad una relazione tecnica illustrativa, entro dieci giorni dalla sottoscrizione.
2. Nel caso di rilievi formulati dall'organo di revisione prima che siano decorsi i termini di cui al successivo comma 3, la trattativa deve essere ripresa nei successivi cinque giorni al fine di conformare a tali rilievi l'ipotesi di accordo.
3. Decorsi quindici giorni senza che l'organo di revisione abbia formulato rilievi, la giunta autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

**Art. 5**  
*Interpretazione di clausole contrattuali*

1. Per l'interpretazione delle clausole contrattuali, trovano applicazione le disposizioni sulla legge in generale<sup>16</sup> e le altre norme del codice civile<sup>17</sup>.
2. I riferimenti normativi recati dalle note in calce al presente atto, integrano a tutti gli effetti le clausole cui esse si riferiscono costituendo, ove precettivi, vincolo per la definizione delle stesse.
3. Per l'interpretazione delle clausole controverse si applica la procedura negoziale di cui all'art. 49 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua vigenza<sup>18</sup>.

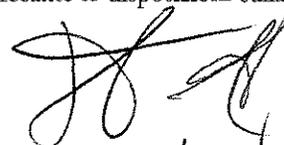
---

<sup>15</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 40-bis; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 8, comma 6.

<sup>16</sup> Riferimento normativo: RD 16 marzo 1942, n. 262, art. 12 (preleggi), recante le disposizioni sulla legge in generale premesse al codice civile.

<sup>17</sup> Riferimento normativo: art. 1362 c.c. e seguenti.

<sup>18</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 3, comma 5.



## **Capo II** *Relazioni sindacali*

### **Art. 6** *Delegazione trattante*

1. La delegazione trattante abilitata alle trattative per la definizione degli accordi decentrati, è composta<sup>19</sup>:
  - a) per la parte pubblica: dai responsabili delle unità organizzative di livello apicale, purché titolari di poteri di gestione<sup>20</sup>; il presidente della delegazione trattante viene designato dall'organo competente;
  - b) per la parte sindacale: dai componenti della rappresentanza sindacale unitaria e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale vigente.
2. Il presidente della delegazione trattante ne coordina i lavori uniformandosi agli indirizzi formulati dagli organi di governo. Lo stesso relaziona alla giunta in ordine all'andamento delle trattative ed alla conformità di queste con gli atti di indirizzo, collabora con il responsabile preposto alla gestione del personale per redigere la relazione tecnica illustrativa delle ipotesi di accordo, ai fini dei relativi controlli, provvede, in rappresentanza dell'amministrazione e previa relativa autorizzazione, alla sottoscrizione definitiva degli accordi decentrati.
3. La delegazione trattante di parte pubblica opera validamente quando sia presente almeno il presidente.
4. Le decisioni della delegazione trattante, siccome di natura pattizia, non richiedono l'unanime consenso dei partecipanti né le posizioni maggioritarie sono vincolanti, essendo a tal fine sufficiente la convergenza della volontà delle parti<sup>21</sup>.

### **Art. 7** *Sistema delle relazioni sindacali*

1. Le relazioni sindacali si svolgono sulle materie e con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva di livello nazionale. Esse, in particolare, si esplicano mediante<sup>22</sup>:
  - a) informazione<sup>23</sup>, afferente a tutte le materie oggetto di confronto e di contrattazione;
  - b) confronto<sup>24</sup>;

<sup>19</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 7.

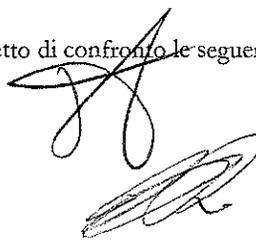
<sup>20</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 107, comma 3, lettera e), e art. 109, comma 2.

<sup>21</sup> Riferimento normativo: art. 1326 c.c.

<sup>22</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 9; C.c.n.l. 21 maggio 2018, titolo II.

<sup>23</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 3 e 4.

<sup>24</sup> Per effetto del C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 3 e 5, sono oggetto di confronto le seguenti materie:



c) contrattazione<sup>25</sup>.

- 
- a) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) individuazione dei profili professionali;
  - d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
  - g) verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate;
  - h) criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

<sup>25</sup>Per effetto del C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 3 e 7, sono oggetto di contrattazione le seguenti materie:

- a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis), entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno (art. 56-quinques), entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinques comma 1);
- g) criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (art. 24, comma 1);
- j) correlazione tra i compensi extracontrattuali e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) elevazione dei limiti (art. 24, comma 3) per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) elevazione dei limiti previsti (art. 23, commi 2 e 4), in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 53, comma 2);
- o) limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 38-bis CCNL2000);
- p) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (art. 25, comma 2);
- r) 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 (art. 22, comma 2);
- s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 2000;

**Parte II**  
**Norme demandate alla contrattazione decentrata**

**Capo I**  
*Adeguamenti normativi*

**Art. 8**  
*Sistema di classificazione e disciplina transitoria*

1. In relazione all'attuale sistema di classificazione, articolato nelle quattro categorie A, B, C e D con due posizioni iniziali di accesso dall'esterno per la sola categoria B, ossia B.1 e B.3<sup>26</sup>, la figura professionale ascritta a tale ultima posizione iniziale è esclusivamente quella del "collaboratore professionale" prevedibile nell'ambito delle aree di attività di cui alla tabella 1 allegata al d.P.R. 3 agosto 1990, n. 333<sup>27</sup>.
2. Il personale inquadrato nella categoria D con posizione iniziale D.3, secondo il previgente ordinamento, mantiene tale posizione ad esaurimento ed è inserito in organico a copertura di posti di categoria D, senza alcuna ulteriore distinzione. Nei confronti del

---

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

u) incremento delle risorse (art. 15, comma 5) 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 del 2017, una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate;

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

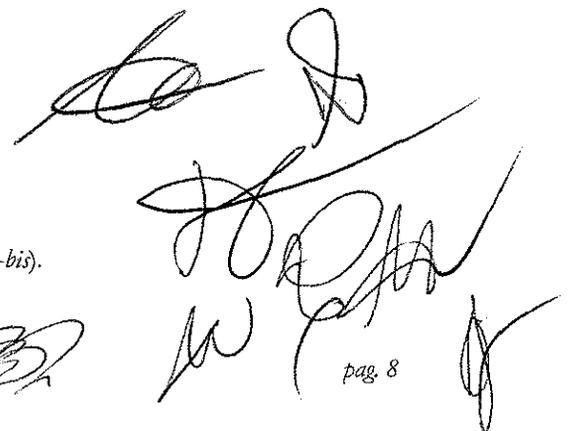
w) valore dell'indennità di funzione del personale dell'area della vigilanza (art. 56-*sexies*), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari (art.23, comma 8) in materia di turni di lavoro notturni; nonché la determinazione della misura e la definizione dei criteri per l'erogazione dell'indennità per servizio esterno del personale dell'area della vigilanza (art. 56-*sexies*), siccome finanziata con il fondo per le risorse decentrate.

<sup>26</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 12; C.c.n.l. 31 marzo 1999, Tabella A; d.P.R. 3 agosto 1990, n. 333, art. 33 e tabella 1 allegata.

<sup>27</sup>Le aree di attività di cui alla tabella 1 allegata al d.P.R. n. 333 del 1990, tuttora valide per la definizione delle figure professionali e relative qualifiche, come integrate dall'art. 18-*bis* del C.c.n.l. 21 maggio 2018, sono le seguenti:

- Amministrativa;
- Tecnica e tecnico manutentiva;
- Delle attività produttive;
- Economico-finanziaria;
- Socio assistenziale;
- Cultura, tempo libero e sport;
- Legale e legislativa;
- Vigilanza e custodia;
- Demografica statistica e promozionale;
- Informatica;
- Comunicazione e informazione (C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 18-*bis*).



pag. 8

predetto personale continuano a trovare applicazione le norme previgenti al C.c.n.l. del 21 maggio 2018, nei limiti di cui all'art. 12 dello stesso accordo<sup>28</sup>.

3. Per effetto delle norme di cui ai precedenti commi, la griglia di inquadramento delle figure professionali e delle qualifiche d'organico ed il relativo requisito del titolo di studio di accesso<sup>29</sup>, viene ad essere così articolata:

<i>categoria</i>	<i>posizione iniziale</i>	<i>figura professionale</i>	<i>requisito di accesso</i>
D	D.1	Funzionario Istruttore direttivo	Laurea ciclo completo (DL, del vecchio ordinamento; LS, specialistica; LM, magistrale)
C	C.1	Istruttore	Diploma di scuola media superiore (2° grado)
B	B.3	Collaboratore professionale	Diploma di scuola media superiore di 1° grado
	B.1	Esecutore	Diploma della scuola dell'obbligo
A	A.1	Operatore	

<sup>28</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 12,

"2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3."

5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria. ...

6. Relativamente al personale inquadrato nei profili di cui al comma 5, l'ammontare delle risorse stabili destinate a finanziare la progressione economica continua ad essere quantificato sulla base del differenziale tra la posizione economica già posseduta o da attribuire e quella iniziale di accesso per gli stessi precedentemente prevista in D3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, a qualunque titolo, del suddetto personale, solo tale ammontare rientra tra le risorse stabili disponibili per il finanziamento dei vari istituti del trattamento economico del personale. ...

9. Nel caso in cui, alla data di entrata in vigore del presente CCNL siano tuttora in corso procedure concorsuali per l'assunzione di personale nei profili professionali con accesso nella posizione economica D3, secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene nei suddetti profili della categoria D. Successivamente, si applica quanto previsto dal comma 5."

<sup>29</sup>Con decreto interministeriale del 9 luglio 2009, adottato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, è stata definita la tabella di equiparazione dei diplomi di laurea del vecchio ordinamento (DL) alle lauree specialistiche (LS) e magistrali (LM) dell'attuale ordinamento, costituenti requisito di accesso alla categoria D.

 pag. 9

## Art. 9

### Criteria e modalità per la progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica all'interno della categoria di cui alle vigenti norme contrattuali, si sviluppa mediante acquisizione della posizione economica di volta in volta immediatamente successiva secondo i percorsi economici di cui appresso:

<i>iniziale</i>	<i>progressione economica</i>						
A.1	A.2	A.3	A.4	A.5	A.6		
B.1	B.2	B.3	B.4	B.5	B.6	B.7	B.8
B.3							
C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6		
D.1	D.2	D.3	D.4	D.5	D.6	D.7	
D.3 <sup>30</sup>							

2. I valori economici delle diverse posizioni, all'interno di ciascun percorso economico, sono di volta in volta stabiliti dalla contrattazione collettiva di livello nazionale.

3. La progressione economica ed i corrispondenti benefici sono attribuiti periodicamente, con criteri selettivi, previa destinazione di specifiche risorse a tale istituto, e nei relativi limiti, con l'accordo economico annuale di cui all'art. 2, comma 4.I benefici economici sono attribuiti con effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce il predetto accordo, pur quando il procedimento selettivo venga concluso successivamente.

4. Le risorse complessivamente destinate alla progressione economica sono ripartite per percorso economico con il criterio della media ponderata, secondo lo schema esemplificato nel prospetto Allegato 1, ossia sulla base delle risorse teoricamente necessarie per l'attribuzione dei relativi benefici a tutto il personale presente in ciascun percorso. Con tale procedimento è determinati il *budget* riservato al singolo percorso economico.

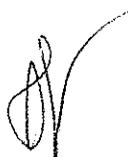
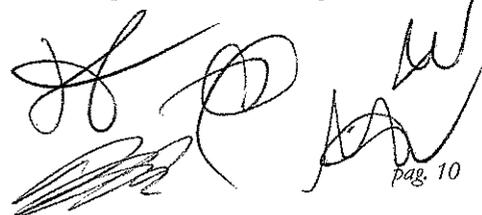
5. All'esito del procedimento selettivo vengono formate distinte graduatorie, in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito, per ciascun percorso economico. Entrano a far parte di tali graduatorie i dipendenti che abbiano conseguito il punteggio minimo previsto per ciascun percorso. I relativi benefici vengono attribuiti secondo l'ordine di graduatoria e fino ad esaurimento del *budget* di percorso; le somme non utilizzate in ciascun percorso vanno ad accrescere quelle riservate agli altri percorsi con il criterio della minore insufficienza. Le ulteriori somme residue vengono riassegnate al *Fondo per le risorse decentrate* afferente all'esercizio finanziario successivo<sup>31</sup>.

6. Il procedimento selettivo viene effettuato secondo l'apposito "*Sistema di valutazione*"<sup>32</sup> e

<sup>30</sup>La posizione iniziale D.3 ed il relativo sviluppo in progressione economica si riferiscono al personale titolare di tale posizione ad esaurimento, in quanto acquisita prima dell'entrata in vigore del C.c.n.l. 21 maggio 2018 il cui art. 12 ha eliminato la previgente differenziazione tra le posizioni D.1 e D.3.

<sup>31</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 68, comma 1 ultimo periodo; C.c.n.l. 22 gennaio 2004, art. 31, comma 5.

<sup>32</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 31 marzo 1999, art. 6.



cioè mediante la compilazione delle schede di valutazione di cui all'apposito Allegato 2, il cui giudizio è espresso con riferimento ai seguenti elementi:

- per il percorso in categoria A: *a)* esperienza acquisita; *b)* risultati ottenuti; *c)* impegno profuso; *d)* qualità della prestazione;
- per i percorsi in categoria B: *a)* esperienza acquisita; *b)* risultati ottenuti; *c)* impegno profuso; *d)* qualità della prestazione; *e)* capacità di relazione con l'utenza in relazione ai compiti istituzionali; *f)* arricchimento professionale acquisito attraverso processi formativi;
- per il percorso in categoria C: *a)* esperienza acquisita; *b)* risultati ottenuti; *c)* impegno profuso; *d)* qualità della prestazione; *e)* capacità di relazione con l'utenza in relazione ai compiti istituzionali; *f)* arricchimento professionale acquisito attraverso processi formativi; *g)* capacità propositive; *h)* partecipazione ai processi lavorativi; *i)* capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- per i percorsi in categoria D: *a)* risultati ottenuti; *b)* impegno profuso; *c)* qualità della prestazione; *d)* capacità di relazione con l'utenza; *e)* livello delle relazioni interne ed esterne; *f)* arricchimento professionale acquisito attraverso la partecipazione, con esito positivo, a processi formativi; *g)* capacità propositive; *h)* partecipazione a processi lavorativi; *i)* capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; *j)* responsabilità; *k)* capacità innovative; *l)* capacità gestionali.

7. Il *Sistema di valutazione* di cui al comma 6 definisce il punteggio analitico per ciascun elemento di valutazione e percorso economico.

8. È oggetto di valutazione, ai fini della progressione di cui al presente articolo, l'attività svolta nel triennio precedente all'anno di riferimento di cui al comma 3.

9. Le schede di valutazione sono redatte dal titolare dei poteri di gestione afferenti al *Servizio* nel quale il dipendente è incardinato alla data del 31 dicembre di cui al comma 3. La valutazione del dipendente che nel triennio di cui al comma 3 abbia prestato la sua attività in *Servizi* diversi è effettuata mediante acquisizione, con i mezzi istruttori ordinari, delle notizie necessarie e sufficienti per concludere il processo di valutazione.

10. La valutazione dei soggetti titolari di funzioni di gestione è effettuata dall'apposito organismo di valutazione<sup>35</sup> sulla base di una relazione dagli stessi redatta con riferimento ai singoli elementi di valutazione e con l'eventuale acquisizione di ulteriori notizie ritenute necessario per concludere il processo di valutazione.

11. Il superamento della selezione è subordinato all'ottenimento di un punteggio, rispetto a quello massimo, superiore al:

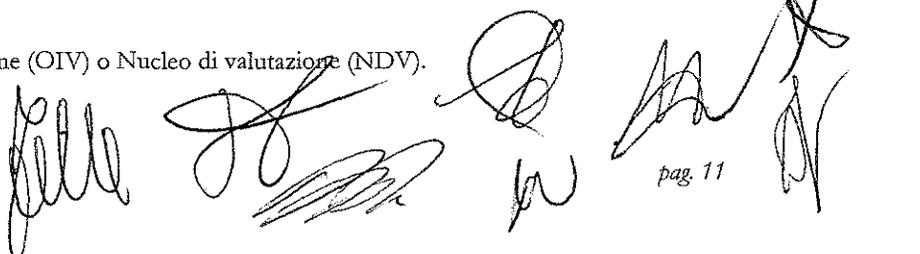
- 60%, per il percorso in categoria A;
- 65%, per i percorsi in categoria B;
- 70%, per il percorso in categoria C;
- 75%, per i percorsi in categoria D.

12. Il procedimento selettivo per la progressione economica è avviato d'ufficio, in fase attuativa dell'accordo economico che a tale istituto abbia destinato specifiche risorse.

13. Al procedimento selettivo sono ammessi, d'ufficio, tutti i dipendenti che al 31 dicembre

---

<sup>35</sup>Organismo indipendente di valutazione (OIV) o Nucleo di valutazione (NDV).



pag. 11

dell'anno antecedente a quello di riferimento possano far valere almeno ventiquattro mesi di permanenza nella posizione economica in godimento a quella data.

#### **Art. 10**

##### *Area delle posizioni organizzative*

1. L'*Area delle posizioni organizzative* costituisce un contesto di natura funzionale nell'ambito del quale si vanno a collocare di diritto <sup>34</sup>le posizioni di lavoro di categoria D con funzioni di *Responsabile di Servizio*, quale struttura organizzativa d'organico di livello apicale, a prescindere dalla titolarità di funzioni di gestione conferite ai sensi dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 <sup>35</sup>. Ai fini dell'individuazione della posizione di *Responsabile di Servizio* si fa riferimento, in via esclusiva, all'assetto organizzativo dell'ente formalmente definito nei modi di legge.
2. La titolarità della posizione organizzativa, siccome derivante a norma contrattuale e non da specifico incarico, permane in correlazione con la sussistenza della posizione di lavoro che vi abbia dato diritto e cessa, automaticamente, nel caso di mutamenti organizzativi con essa incompatibili.
3. La titolarità della posizione organizzativa resta sospesa per tutto il periodo durante il quale il titolare sia assente dal servizio per un motivo diverso dalle ferie annuali e sia da altri sostituito nell'esercizio delle relative funzioni.
4. Nel caso di vacanza del posto d'organico di posizione apicale, le relative funzioni possono essere attribuite, per un periodo determinato, ad un dipendente di categoria C in possesso delle relative capacità professionali. In tale ipotesi trovano applicazione le norme in materia di attribuzione temporanea di mansioni superiori <sup>36</sup>. Il relativo provvedimento è adottato dal soggetto preposto alla gestione del personale.

#### **Art. 11**

##### *Trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa*

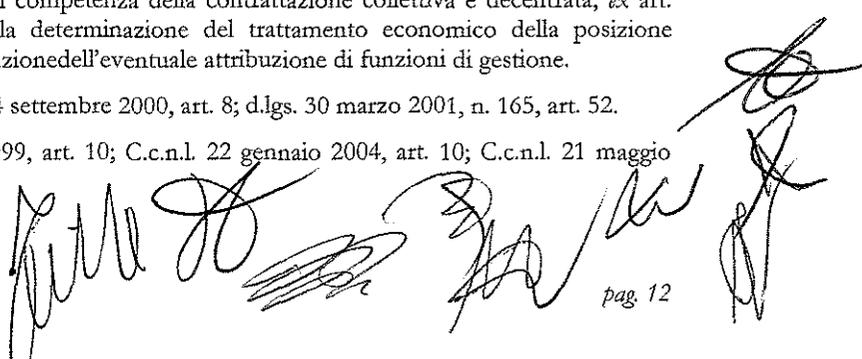
1. Il trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa è costituito dalle speciali indennità denominate *retribuzione di posizione* e *retribuzione di risultato* <sup>37</sup> che assorbono qualsiasi altro compenso o indennità previsti dalla contrattazione collettiva

<sup>34</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 31 marzo 1999, art. 11; C.c.n.l. 22 gennaio 2004, art. 15; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 17.

<sup>35</sup>La titolarità delle funzioni di gestione di cui al d.lgs. n. 267 del 2000, ove non a titolo originario *ex art. 107*, può essere acquisita solo a titolo derivato, *ex art. 109*, comma 2, dello stesso decreto. La materia afferente all'attribuzione di tali funzioni è, pertanto, competenza esclusiva della legge, di tal che resta esclusa qualsiasi correlazione tra esse e la titolarità della posizione organizzativa; la netta separazione tra funzioni dirigenziali e posizioni organizzative è confermata dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, nella parte in cui esclude dalla contrattazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici ed al conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali. Resta invece di competenza della contrattazione collettiva e decentrata, *ex art. 45*, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001, la determinazione del trattamento economico della posizione organizzativa e, in quella sede, la valorizzazione dell'eventuale attribuzione di funzioni di gestione.

<sup>36</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 8; d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 52.

<sup>37</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 31 marzo 1999, art. 10; C.c.n.l. 22 gennaio 2004, art. 10; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 15.



pag. 12

nazionale<sup>38</sup> e con le eccezioni recate dalle stesse norme<sup>39</sup>.

2. L'ammontare della retribuzione di posizione, per il personale di categoria D, varia dal minimo annuo, per 13 mensilità, di 5.000,00 euro al massimo di 16.000,00 euro. In nessun caso la retribuzione di posizione può essere di misura inferiore al trattamento economico accessorio, da essa assorbito, cui il dipendente avrebbe avuto teoricamente diritto<sup>40</sup>.

3. In relazione ai criteri generali per la determinazione della misura della retribuzione di posizione ed alle norme di legge e contrattuali previste per gli enti privi di dirigenza, la misura annua lorda della retribuzione di posizione, per tredici mensilità, è così determinata in relazione alla titolarità o meno di funzioni di gestione:

- 16.000,00 euro, a favore dei responsabili di *Servizio* titolari anche di funzioni di gestione, loro attribuite ai sensi dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 2000<sup>41</sup>;
- un importo pari al trattamento economico accessorio assorbito dalla retribuzione di posizione e spettante in via teorica e, comunque, non inferiore a 5.000,00 euro, a favore dei responsabili di *Servizio* che non siano titolari di funzioni di gestione. Tale trattamento teorico è determinato proporzionalmente ed in base al parametro di livello, l'ammontare complessivo delle somme disponibili per la contrattazione decentrata e l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario<sup>42</sup>.

<sup>38</sup>Il criterio dell'assorbimento, di cui alla norma contrattuale, non è assimilabile all'onnitotalità del trattamento economico, giacché la prima spiega i suoi effetti esclusivamente per le indennità ed i compensi previsti dallo stesso contesto normativo, mentre l'altro afferisce al trattamento economico fondamentale, il quale ultimo, siccome previsto da norma contrattuale di livello nazionale in modo differenziato per le diverse qualifiche e posizioni di lavoro, è remunerativo di tutte le funzioni d'obbligo delle medesime. Restano esclusi sia dall'assorbimento che dall'onnitotalità i compensi correlativi a funzioni o attività che non rientrano nei doveri d'ufficio e la cui remunerazione è prevista da specifica norma, anche regolamentare, ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

<sup>39</sup>Riferimenti normativi:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 15, comma 1, e art. 18.

<sup>40</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 31 marzo 1999, art. 10, comma 4.

<sup>41</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 15, comma 2.

<sup>42</sup>A titolo esemplificativo:il trattamento economico accessorio spettante in via teorica ad un dipendente di categoria D.1 e D.3 responsabile di *Servizio*, titolare di posizione organizzativa e non anche di funzioni di gestione, in presenza di un fondo disponibile per la contrattazione di 80.000,00 euro e di un fondo per il lavoro straordinario di 32.000,00 euro, e di un organico da 27 unità come appresso, è così determinato:

Cat.	Tabellari (CCNL 2018)	Valore parametrico	Dipendenti nella categoria	Sommatoria valori parametrici	Budget contrattaz.	Fondo lavoro straordinario	Tratt. acc. teorico per unità	Retribuzione di posizione
D.3	25.451,86	149,18	1	149,18	80.000,00	32.000,00	5.458,23	5.458,23
D.1	22.135,47	129,74	3	389,23			4.747,02	5.000,00
C	20.344,07	119,24	8	953,95			4.362,84	
B.3	19.063,80	111,74	1	111,74			4.088,29	
B.1	18.034,07	105,70	10	1.057,04			3.867,46	
A	17.060,97	100,00	4	400,00			3.658,77	
			27	3.061,13	112.000,00			

pag. 13

4. Per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa, viene annualmente costituito un apposito *Fondo*, al di fuori di quello per le risorse decentrate, il cui ammontare è determinato dal prodotto dell'importo massimo della retribuzione di posizione per il numero di posizioni organizzative, corrispondenti alle posizioni organiche apicali, aumentato del 25%. Tale incremento è destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato.

5. Nel caso di cessazione dal servizio di un titolare di posizione organizzativa in corso d'anno o di sospensione della stessa, ai sensi dell'art. 10, comma 4, il corrispondente ammontare confluisce nell'apposito fondo e concorre al finanziamento della retribuzione di risultato.

6. Nelle ipotesi di cui al comma 5, il relativo incarico può essere attribuito ad un altro titolare di posizione organizzativa, *ad interim*, secondo l'istituto della reggenza, ferma la misura della retribuzione di posizione in godimento. Per il predetto periodo, al reggente spetta una maggiorazione della retribuzione di risultato in misura pari al 15% della retribuzione di posizione attribuita al soggetto da lui sostituito<sup>43</sup>.

7. Il criterio di cui al comma 6 trova altresì applicazione nel caso in cui un titolare di posizione organizzativa sia preposto ad un *Servizio* nelle more della copertura del relativo posto d'organico di livello apicale.

#### **Art. 12**

##### *Posizioni di responsabilità e relative indennità*

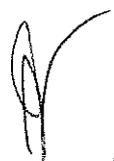
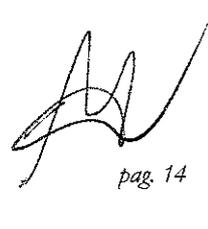
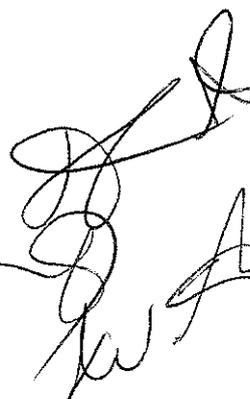
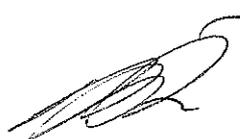
1. Al personale di categoria B, C e D, quest'ultimo se non titolare di *posizione organizzativa*, può essere riconosciuta una *posizione di responsabilità* utile ai soli fini del trattamento economico<sup>44</sup>, ove a tale istituto siano state destinate specifiche risorse in sede di ripartizione dell'apposito *Fondo per le risorse decentrate* e nei relativi limiti. Vale, a tale proposito, il principio generale secondo il quale la remunerazione del trattamento accessorio di natura premiante, altresì correlato a prestazioni che non eccedano il debito orario settimanale, trova limite nella previa assegnazione, al relativo istituto, di adeguate risorse economiche.

2. Il riconoscimento della posizione di responsabilità dà diritto alla speciale indennità, di misura variabile e non superiore all'importo annuo lordo di 3.000,00 euro. Stante il predetto limite, riferibile alla più elevata posizione economica, la misura massima dell'indennità attribuibile al personale di categoria C e B è ragguagliata al relativo stipendio tabellare, di tal che per tali categorie i valori massimi dell'indennità sono così determinati:

<i>Categorie</i>	D	C	B.3	B.1
<i>Tabellari (CCNL 2018)</i>	22.135,47	20.344,07	19.063,80	18.034,07

<sup>43</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 15, comma 6.

<sup>44</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 56-*sexies* e 70-*quinquies*.



<i>Valore massimo indennità di funzione (art. 56-sexies) o per particolari responsabilità (art. 70-quinquies)</i>	3.000,00	2.757,21	2.583,70	2.444,14
---	----------	----------	----------	----------

3. Attesa la finalità premiante dell'istituto, comunque riferito all'attività ordinaria e non a mansioni aggiuntive, il mancato indennizzo, da qualsiasi circostanza derivante, ivi compreso il mancato o insufficiente finanziamento a carico del *Fondo risorse decentrate*, non esime il dipendente dalle responsabilità proprie, di qualsiasi tipo, derivanti dal relativo *status*.

4. In relazione al principio di onnicomprensività del trattamento economico, sono indennizzabili quelle posizioni di responsabilità che non siano già proprie del profilo professionale. Pertanto non sono indennizzabili quelle posizioni e situazioni di lavoro astrattamente considerate dalla normativa di comparto nel mansionario specifico.

5. Sono indennizzabili, in particolare, le posizioni di responsabilità riconducibili ad una o più di quelle individuate nella tabella Allegato 3.

6. La misura massima dell'indennità di cui al comma 2 costituisce, per ciascuna categoria, il valore base per il calcolo dell'indennità individuale. L'indennità individuale è determinata applicando al valore base il coefficiente di responsabilità determinato sulla base della tabella Allegato 3.

7. Il criterio di determinazione della misura annua dell'indennità, di cui al comma 2 è altresì valido per l'adeguamento periodico dell'indennità in relazione al variare degli stipendi tabellari.

8. L'indennità è attribuita con apposito provvedimento di natura gestionale dal quale devono risultare gli elementi costitutivi della posizione di responsabilità indennizzabile in base alla Tabella A.

9. L'indennità è corrisposta mensilmente, unitamente agli stipendi, con effetto dalla data del provvedimento attributivo della stessa e cessa di essere corrisposta non appena vengono meno o comunque mutano le condizioni di lavoro che hanno dato luogo alla sua attribuzione. A tal fine provvede, anche in termini di mera presa d'atto, lo stesso soggetto che con suo provvedimento ha precedentemente attribuito la posizione di responsabilità e la relativa indennità. L'indennità cessa di essere corrisposta automaticamente e senza che sia necessario uno specifico provvedimento nel caso cui il dipendente interessato sia sottoposto a processo di mobilità interna che ne determini il trasferimento ad un *Servizio* diverso.

10. Le posizioni di responsabilità per le quali non sia intervenuto in corso d'anno espresso provvedimento modificativo o di revoca, cessano di essere corrisposte al termine dell'esercizio finanziario se non diversamente stabilito dalla contrattazione decentrata.

### **Art. 13**

#### *Integrazione delle posizioni di responsabilità*

1. Al personale di categoria B, C e D, quest'ultimo non titolare di posizione organizzativa, che si trovi in una delle posizioni di responsabilità di cui all'art. 70-quinquies,

comma 2<sup>45</sup>, del C.c.n.l. 21 maggio 2018, risultante da specifico atto, è attribuita la speciale indennità prevista dalla stessa norma contrattuale nella misura annua lorda di 350,00 euro, non cumulabile con l'indennità responsabilità di cui all'art. 12.

## **Capo II**

### *Norme in materia di orario di lavoro*

#### **Art. 14**

##### *Relazione tra orario di servizio e orario di lavoro*

1. L'orario di servizio è l'arco temporale di funzionamento dei servizi dell'ente<sup>46</sup>. Esso è definito dall'amministrazione, con proprio atto, anche in modo differenziato per servizi o periodi dell'anno, in relazione alla migliore fruibilità dei servizi da parte dell'utenza.
2. La durata dell'orario di servizio è di trentasei ore settimanali distribuite su cinque giorni lavorativi. Sono fatte salve in ogni caso le particolari esigenze dei servizi pubblici da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, quelle delle istituzioni scolastiche, nonché quelle derivanti dalla necessità di assicurare comunque la funzionalità delle strutture di altri uffici pubblici con un ampliamento dell'orario di servizio anche nei giorni non lavorativi.
3. L'orario di lavoro, salva l'ipotesi di riduzione in quanto articolati in turni, è anch'esso di trentasei ore settimanali<sup>47</sup>.
4. L'orario di lavoro è, in ogni caso, funzionale all'orario di servizio<sup>48</sup>. Per l'effetto, la prestazione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di servizio, salve le eccezioni di cui al comma 4, e quella eccedente il debito orario settimanale<sup>49</sup>, se previamente autorizzata e rispondente ai relativi presupposti, si qualifica lavoro straordinario.
5. Oltre all'ipotesi del lavoro straordinario, soggetto alla specifica disciplina, la prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di servizio è ammessa a completamento del debito orario contrattuale nel caso di orario flessibile<sup>50</sup> od anche per il recupero dei permessi brevi previsti dalle norme della contrattazione collettiva nazionale<sup>51</sup> ed alle relative condizioni.
6. L'orario di lavoro che non coincida con l'orario di servizio, in quanto articolato in turni

---

<sup>45</sup>Le posizioni di lavoro responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies*, comma 2, del C.c.n.l. 21 maggio 2018, sono correlate: *a)* alle responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; *b)* a compiti eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; *c)* alle responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; *d)* alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

<sup>46</sup> Riferimento normativo: Legge 23 dicembre 1994, n. 724, art. 22, comma 1.

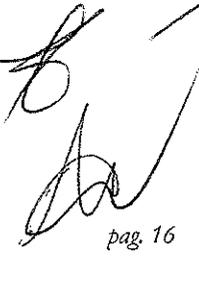
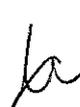
<sup>47</sup> Riferimenti normativi: D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, artt. 3 e 4; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 22.

<sup>48</sup> Riferimento normativo: Legge 23 dicembre 1994, n. 724, art. 22, comma 2.

<sup>49</sup> Riferimento normativo: D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 1, comma 2.

<sup>50</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 27.

<sup>51</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 33-*bis*.



distribuiti su fasce orarie diverse, nonché quello in orario straordinario e quello svolto per il recupero delle minori prestazioni lavorative di cui al comma 5, è definito dal responsabile del servizio nell'esercizio delle sue prerogative <sup>52</sup>.

7. In tutti i casi in cui l'articolazione dell'orario di lavoro dà luogo a spesa, l'efficacia delle relative determinazioni è subordinata al completamento, nei modi di legge, del relativo procedimento <sup>53</sup>. Inoltre, ove la spesa sia a carico dell'apposito fondo per le risorse decentrate, l'efficacia delle relative determinazioni è altresì subordinata all'assegnazione delle relative risorse;

8. All'esito del confronto di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018, sarà adottato dalla Giunta comunale uno specifico regolamento sulle tipologie di orario di lavoro del personale dipendente.

### **Art. 15**

#### *Controllo dell'orario di lavoro*

1. Nella generalità dei casi l'osservanza dell'orario di lavoro e la relativa durata sono accertate mediante controlli di tipo automatico <sup>54</sup>; a tal fine ogni dipendente è dotato di un tesserino personale, dotato di banda magnetica e codice individuale, che in nessun caso può essere ceduto ad altri. Dal predetto sistema deve risultare l'effettiva presenza in servizio e la relativa causale, se diversa dalla prestazione ordinaria, con l'indicazione dell'orario di inizio e di fine della prestazione lavorativa.

2. Nei casi di malfunzionamento del sistema di rilevamento o del tesserino personale con banda magnetica, la rilevazione della presenza è effettuata con sistemi alternativi.

3. I titolari di posizione organizzativa organizzano autonomamente il proprio orario di lavoro avvalendosi dei diversi istituti contrattuali regolanti la materia, fermo il debito orario settimanale e senza pregiudizio per l'obbligo di vigilanza che essi hanno nei confronti del personale cui sono preposti.

### **Art. 16**

#### *Flessibilità nell'orario di lavoro*

1. L'orario di lavoro del personale può essere articolato con criteri di flessibilità, se compatibili con gli orari di servizio previamente definiti dall'amministrazione.

2. Il personale autorizzato a fruire di orario di lavoro flessibile ha un margine di trenta minuti entro i quali posticipare l'orario di inizio della prestazione giornaliera e/o di anticipare l'orario di uscita nella sola fascia oraria antimeridiana, recuperando il debito orario con le modalità di cui all'art. 17.

---

<sup>52</sup>Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 5, comma 2.

<sup>53</sup>Riferimento normativo: D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 182 e seguenti.

<sup>54</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 22, comma 8.



pag. 17

### **Art. 17**

#### *Modalità di recupero dei debiti orari*

1. Il recupero del debito orario maturato per la fruizione di un orario di lavoro flessibile o di permessi personali, viene effettuato nello stesso mese, nel primo caso<sup>55</sup>, ed entro il mese successivo, nell'altro<sup>56</sup>.
2. I debiti orari di cui al comma 1 sono recuperati nelle fasce orarie pomeridiane dei giorni nei quali non sia previsto in via ordinaria il rientro pomeridiano e secondo le indicazioni del responsabile del Servizio il quale, in relazione al suo obbligo di vigilanza, dovrà a sua volta assicurare la sua presenza in servizio.
3. Attesa la natura sinallagmatica del rapporto di lavoro, il mancato recupero dei debiti orari nei termini stabiliti dà luogo alla decurtazione del trattamento economico in via del tutto automatica, su semplice comunicazione dell'ufficio competente al controllo della presenza in servizio, senza che sia necessaria l'adozione di uno specifico provvedimento.

### **Art. 18**

#### *Lavoro straordinario: forme di compensazione e limiti*

1. In presenza dei presupposti di legge, ossia della sopravvenuta esigenza imprevedibile o di carattere eccezionale<sup>57</sup>, il personale dipendente può essere autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario per periodi tali che la prestazione lavorativa complessiva non ecceda, in media e con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, le quarantotto ore settimanali<sup>58</sup>.
2. Il lavoro straordinario effettivamente prestato, se previamente autorizzato o comunque formalizzato il giorno successivo, dà diritto alla remunerazione dello stesso mediante l'applicazione delle relative tariffe orarie<sup>59</sup>. Negli altri casi il lavoro straordinario si considera presenza non autorizzata che non dà diritto ad alcun compenso.
3. La prestazione lavorativa in orario straordinario deve risultare da apposita rilevazione automatica della presenza in servizio<sup>60</sup>, salvi i casi in cui la prestazione medesima non avvenga in condizioni tali che la detta registrazione sia materialmente impossibile per cui la durata della prestazione lavorativa in orario straordinario è accertata mediante acquisizione di specifica documentazione.
4. In relazione all'istituzione della banca delle ore e del conto individuale<sup>61</sup>, il lavoro straordinario può essere compensato mediante riposi programmati dal dipendente ed autorizzati, anche in linea di massima, in sede di autorizzazione della prestazione straordinaria.

<sup>55</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 27, comma 3.

<sup>56</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 33-*bis*, comma 3.

<sup>57</sup> Riferimenti normativi: D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 5; C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 38.

<sup>58</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 22, comma 2.

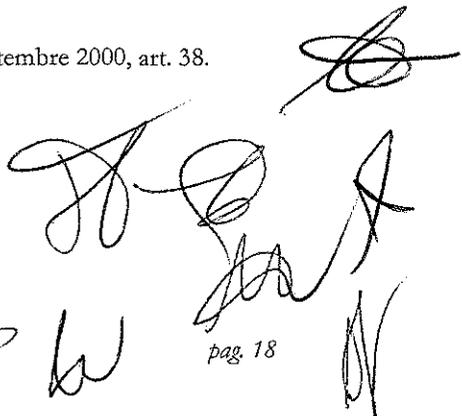
<sup>59</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 38.

<sup>60</sup>Riferimento normativo:Legge 30 dicembre 1991, n. 412, art. 9.

<sup>61</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 38-*bis*.



pag. 18



**Art. 19**  
*Turnazioni*

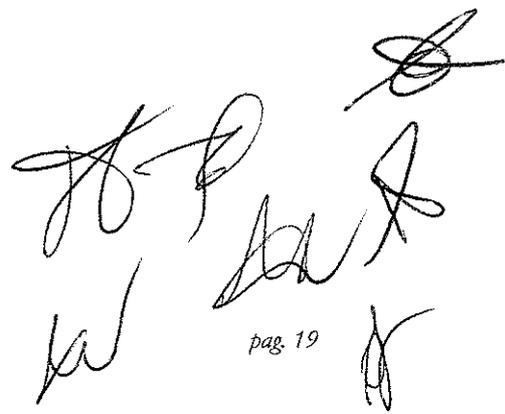
1. Nei casi in cui la durata dell'orario di servizio di determinate unità organizzative sia di durata maggiore rispetto al debito orario settimanale del personale dipendente ivi impegnato, l'orario di servizio è suddiviso in fasce orarie di durata non superiore al debito orario giornaliero e la copertura dell'intero orario di servizio è assicurata mediante turni.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, ove sussistano tutte le condizioni previste dalla specifica norma contrattuale <sup>62</sup>, il personale turnista ha diritto alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale fino a trentacinque ore <sup>63</sup> ed all'indennità compensativa del relativo disagio <sup>64</sup>.
3. Nel caso di articolazione dell'orario di servizio giornaliero in due o più fasce orarie con uguale articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri a copertura delle diverse fasce dell'orario di servizio, il debito orario settimanale del prestatore di lavoro si riduce fino a 35 ore ed allo stesso è corrisposta la specifica indennità, nella misura stabilita dalle vigenti norme contrattuali, ove sussistano, congiuntamente, le seguenti condizioni:
  - a ciascun turno di lavoro deve essere assegnato un contingente di personale comprendente le professionalità necessarie ad assicurare il relativo servizio; per l'effetto: non si considera in turno il prestatore di lavoro che rivesta una qualifica o svolga una funzione non pertinente, sul piano professionale, con la specifica attività né, per converso, si considera in turno il contingente privo delle professionalità necessarie, siccome in sufficiente ad assicurare il servizio;
  - i turni diurni, articolati in due fasce orarie, una antimeridiana ed una pomeridiana, devono coprire un arco temporale non inferiore a dieci ore continuative; per l'effetto non si considera in turno il personale che si alterna con quello operante in attività diversa né quello operante in attività non continuative per almeno dieci ore.
4. L'orario di lavoro articolato in turni non è compatibile con l'orario flessibile.
5. Qualora per esigenze di servizio, formalmente documentate, il personale assoggettato a turni espleti una prestazione eccedente le trentacinque ore settimanali, la stessa si considera lavoro straordinario e segue la relativa disciplina.
6. In assenza delle condizioni di cui al comma 3, viene meno sia la riduzione di orario che l'attribuzione dell'indennità.
7. L'organizzazione dell'orario di lavoro in turni che diano luogo all'attribuzione della relativa indennità è comunque subordinata alla regola generale del preliminare finanziamento della relativa spesa con oneri a carico del *Fondo per le risorse decentrate* e del previo impegno di spesa nei modi di legge, ai sensi dell'art. 14, comma 7.

---

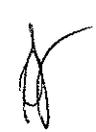
<sup>62</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 23, commi 2, 3 e 4.

<sup>63</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 1° aprile 1999, art. 22, comma 1.

<sup>64</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 23, comma 5.



pag. 19



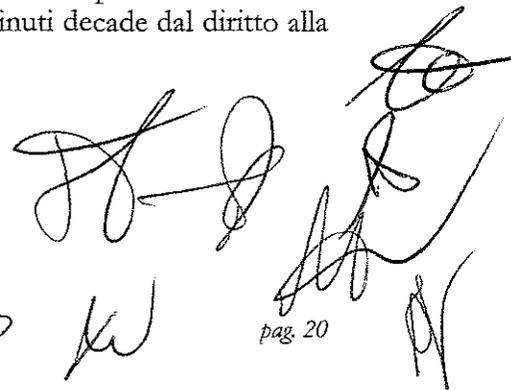
**Art. 20**  
*Servizio di reperibilità*

1. Al fine di assicurare il servizio nelle fasce orarie diverse da quelle ordinarie, il responsabile del *Servizio* predispone turni di reperibilità del personale preposto alle relative attività. Il personale minimo da assegnare, considerate le dimensioni dell'ente, è pari ad una unità.
2. La reperibilità viene attivata limitatamente agli ambiti di attività cosiddetti di pronto intervento<sup>65</sup>, individuando come tali:
  - il servizio di manutenzione di strade e immobili, per i casi di dissesti, calamità naturali ed altri casi di pregiudizio dell'incolumità pubblica e privata;
  - il servizio di viabilità, nei casi di eventi imprevedibili che arrechino disagi alla circolazione stradale;
  - il servizio di assistenza sociale, limitatamente ai casi urgenti nei quali è richiesta la presenza di personale qualificato;
  - il servizio di stato civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte;
  - il servizio cimiteriale, limitatamente alla ricezione delle salme ed ai seppellimenti urgenti.
3. Attesa la particolare finalità dell'istituto, l'attivazione del servizio di reperibilità è subordinata alla disponibilità di professionalità in grado di assicurare il relativo servizio. Per converso è escluso l'inserimento nei turni di reperibilità di personale eccedente quello necessario ad assicurare il servizio.
4. In assenza delle condizioni di cui al comma 3, il servizio di reperibilità non viene attivato. In tale ipotesi il personale non è esentato dal prestare la sua attività lavorativa nell'ambito del più ampio obbligo di diligenza e di collaborazione.
5. La durata del turno di reperibilità è di dodici ore consecutive o frazione non inferiore, comunque, alle quattro ore.
6. Ciascun dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità al mese, a prescindere dalla durata del singolo turno.
7. Al personale in reperibilità spetta, per ogni turno, un'indennità di 12,00 euro. Tale importo è raddoppiato nel caso in cui il turno di reperibilità cade in un giorno festivo, anche infrasettimanale, o di riposo secondo il turno assegnato, con la precisazione che non si considera giorno di riposo quello nel quale il dipendente è libero da obblighi contrattuali, avendo già esaurito il suo debito orario, e perciò diverso dal riposo settimanale. Per i turni di reperibilità di durata inferiore alle dodici ore e comunque non inferiore alle quattro ore, l'indennità è maggiorata del 10%<sup>66</sup>.
8. Il dipendente chiamato a prestare servizio durante i turni di reperibilità che non raggiunga il posto di lavoro assegnato entro i successivi trenta minuti decade dal diritto alla

---

<sup>65</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 24.

<sup>66</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 24, commi 1 e 4.



relativa indennità per l'intero turno <sup>67</sup>.

9. La prestazione lavorativa effettuata durante i turni di reperibilità non rileva ai fini del calcolo della relativa indennità e si considera lavoro straordinario, anche nell'ipotesi di cui al comma 8, che viene remunerato con le modalità previste per tale istituto, anche mediante equivalente riposo compensativo.

10. Il personale posto in reperibilità nel giorno di riposo settimanale ha diritto ad un equivalente periodo di riposo che non riduce il debito orario settimanale e nel caso di chiamata ha diritto alla retribuzione giornaliera maggiorata del 50% e ad equivalente riposo compensativo da fruire nei quindici giorni successivi o, comunque, non oltre il successivo bimestre <sup>68</sup>.

11. L'organizzazione dei turni di reperibilità è comunque subordinata alla regola generale del preliminare finanziamento della relativa spesa con oneri a carico del *Fondo per le risorse decentralizzate* e del previo impegno di spesa nei modi di legge, ai sensi dell'art. 14, comma 7.

### **Art. 21**

#### *Pause*

1. Nel caso in cui l'articolazione dell'orario di lavoro prevede una prestazione lavorativa giornaliera superiore alle sei ore, articolata su due fasce orarie, al dipendente deve essere concessa una pausa non inferiore a trenta minuti, che si colloca tra le due fasce orarie, ai fini del suo recupero psico-fisico e per la consumazione del pasto <sup>69</sup>.

2. L'istituto della pausa, nei termini di cui al comma 1, non trova applicazione quando la durata della prestazione lavorativa superiore alle sei ore sia determinata da specifiche disposizioni di legge <sup>70</sup>. In tali casi la pausa si colloca alla fine o all'inizio del turno di lavoro.

3. L'ipotesi di cui al comma 2, secondo periodo, trova applicazione anche per il personale la cui articolazione dell'orario di lavoro è finalizzata ad assicurare la continuità dei servizi, limitatamente negli ambiti di attività della protezione civile, della vigilanza, dei servizi scolastici ed educativi e della biblioteca e per il numero di unità strettamente necessario, alle condizioni di cui al comma 1 <sup>71</sup>.

### **Art. 22**

#### *Aspetti procedurali per la concessione dei buoni pasto*

1. Al personale che espleta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nella fascia oraria pomeridiana, spetta un buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, a condizione che tra le due fasce orarie vi sia un'interruzione non inferiore a trenta minuti e non superiore a

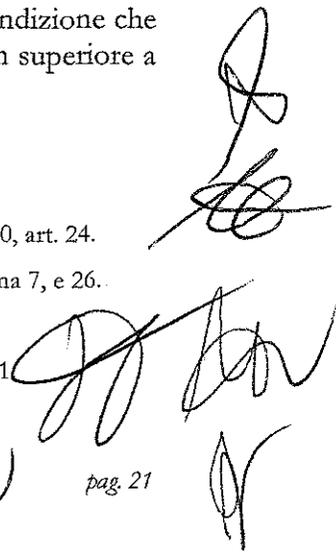
<sup>67</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 24, comma 2.

<sup>68</sup>Riferimenti normativi:C.c.n.l. 21 maggio 2018, comma 6; C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 24.

<sup>69</sup>Riferimenti normativi:D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, art. 8; C.c.n.l. 21 maggio 2018, artt. 22, comma 7, e 26.

<sup>70</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 26, comma 4.

<sup>71</sup>Riferimenti normativi:C.c.n.l. 9 maggio 2006, art. 13; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 26, comma 1



due ore <sup>72</sup> nonché nei casi di cui all'art. 21, commi 2 e 3.

2. Il buono pasto spetta nei casi di prolungamento della prestazione lavorativa nella fascia oraria pomeridiana, alle condizioni di cui al comma 1, per tutte le prestazioni:

- ordinarie a completamento del debito orario settimanale;
- in orario straordinario, regolarmente autorizzate;
- per recupero di permessi personali fruiti, nel limite delle trentasei ore annue.

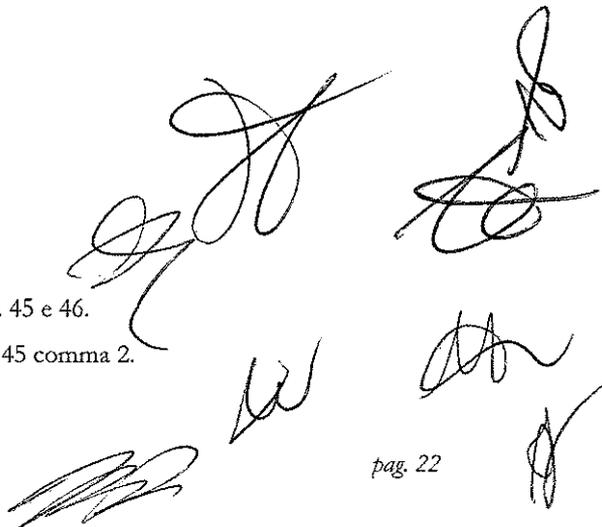
3. Al calcolo dei buoni pasto provvede il competente ufficio con cadenza mensile, sulla base dei rilevamenti automatizzati della durata delle prestazioni lavorative.

4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio, durante la relativa pausa <sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, artt. 45 e 46.

<sup>73</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. integrativo 14 settembre 2000, art. 45 comma 2.



### **Parte III**

#### **Norme inerenti al trattamento economico**

##### **Capo I**

###### *Gestione degli istituti di carattere economico*

##### **Art. 23**

###### *Operatività del fondo per le risorse decentrate*

1. Di anno in anno, con atto di natura gestionale, viene costituito l'apposito *Fondo per le risorse decentrate*<sup>74</sup> destinato al finanziamento della progressione economica all'interno della categoria e di tutti gli istituti economici a carattere accessorio previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, ad eccezione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, il cui finanziamento resta a carico del bilancio.
2. L'atto costitutivo del fondo, anche ai fini dei relativi controlli, evidenzia in modo analitico: le voci concorrenti alla determinazione del suo ammontare complessivo; le somme già vincolate per la corresponsione dei differenziali per progressione economica e per indennità di comparto; l'ammontare delle risorse stabili del fondo relativo all'anno precedente non utilizzate.
3. Il *fondo* di cui al comma 1, al netto delle somme già utilizzate per le progressioni economiche in atto e l'indennità di comparto, per la relativa quota <sup>75</sup>, viene ripartito per istituti contrattuali, con l'accordo economico annuale di cui all'art. 2, comma 2<sup>76</sup>.
4. L'accordo di cui al comma 3 è l'unica fonte normativa autorizzativa all'utilizzo degli istituti economici la cui disciplina e finanziamento sono demandati alla contrattazione decentrata. In assenza di tale accordo e nelle more della relativa stipula, salvo specifica disciplina transitoria, non possono essere effettuate prestazioni che diano luogo a compensi o indennità a carico del *fondo* non assistite dal previo impegno di spesa.

##### **Art. 24**

###### *Ripartizione del fondo per le risorse decentrate*

1. La ripartizione del *fondo* per istituti contrattuali è effettuata annualmente in sede di contrattazione decentrata. In quella sede la parte pubblica si attiene agli atti di indirizzo che a tal fine l'amministrazione abbia adottato.
2. In sede di ripartizione delle risorse decentrate per istituto contrattuale, una quota non inferiore al 30%, a sua volta maggiorata in misura non inferiore al 30% del valore medio dei

<sup>74</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 67.

<sup>75</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 22 gennaio 2004, art. 33.

<sup>76</sup>Riferimento normativo:C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 67.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

premi attribuiti al personale valutato, è riservato alla *performance* individuale<sup>77</sup>.

3. Nelle more della ripartizione di cui al comma 1, l'amministrazione può autorizzare l'utilizzo del *fondo* secondo i criteri definiti con l'accordo economico relativo all'anno precedente, stabilendone i limiti.

### **Art. 25**

#### *Utilizzo del fondo per le risorse decentrate*

1. Il *fondo* di cui all'art. 23 è destinato al finanziamento degli istituti contrattuali che la contrattazione collettiva pone a carico dello stesso<sup>78</sup>, nei limiti delle quote ad essi riservate in sede di ripartizione.

2. Cadono stabilmente a carico del *fondo*, in particolare<sup>79</sup>:

- i differenziali per progressione economica nella categoria, aventi natura di trattamento economico fondamentale;
- le indennità fisse, aventi natura di trattamento economico accessorio, qualificandosi tali: l'indennità di comparto, per la quota non a carico del bilancio; l'indennità di funzione a favore del personale appartenente all'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa; l'incremento dell'indennità per il personale al personale educativo degli asili nido.

3. Le indennità diverse da quelle di cui al comma 2, siccome prive dei requisiti della fissità e continuità ed in quanto correlate ad aspetti organizzativi, sono finanziate con oneri a carico del *fondo* nei limiti delle risorse ad esse riservate.

4. La misura dei compensi e delle indennità, remunerate con oneri a carico del *fondo*, è quella stabilita dalla contrattazione nazionale e da quella decentrata, se rimessa a tale livello. Ove le tariffe subiscano variazioni in corso d'anno o, comunque, dopo la ripartizione del fondo, le parti si incontrano per verificare la compatibilità della sua ripartizione con l'applicazione delle nuove tariffe e per effettuare l'eventuale riquadratura del *fondo*.

5. I compensi di natura incentivante per i quali esistono autonome fonti di finanziamento, costituenti la parte variabile del *fondo* per le risorse decentrate, sono attribuiti ai rispettivi destinatari al verificarsi della relativa disponibilità.

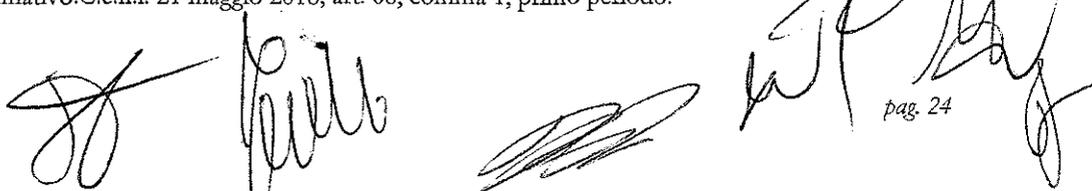
---

<sup>77</sup>Riferimenti normativi: D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, art. 19; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 68, comma 3.

<sup>78</sup>Ai sensi dell'art. 68 del C.c.n.l. 21 maggio 2018, con le risorse di cui all'apposito *fondo* vengono finanziati i seguenti istituti:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-*quinqüies*;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-*quater*;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter*;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

<sup>79</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 68, comma 1, primo periodo.



pag. 24

6. All'esito della ripartizione del *fondo* e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del relativo accordo, le risorse decentrate sono assegnate ai titolari dei poteri di gestione in conformità con il piano esecutivo di gestione<sup>80</sup>.
7. Ove i capitoli di bilancio inerenti al trattamento accessorio siano assegnati ad un unico centro di responsabilità, anche al fine di agevolare l'attività di monitoraggio e controllo dell'utilizzo delle somme destinate al trattamento economico accessorio, gli altri titolari dei poteri di gestione limiteranno i propri provvedimenti alla fase propositiva della liquidazione di compensi riguardanti il personale rispettivamente assegnato.
8. Quando non sussistano impedimenti oggettivi, alla liquidazione dei compensi del trattamento accessorio spettanti al personale dipendente si provvede mensilmente, unitamente alla liquidazione degli stipendi, non oltre il secondo mese successivo a quello in cui è avvenuta la prestazione cui il compenso si riferisce.
9. Per tutti gli istituti economici finanziati con il *fondo per le risorse decentrate* vale la regola generale secondo la quale le somme non utilizzate sono riassegnate al *fondo* dell'anno successivo<sup>81</sup>.

#### **Art. 26**

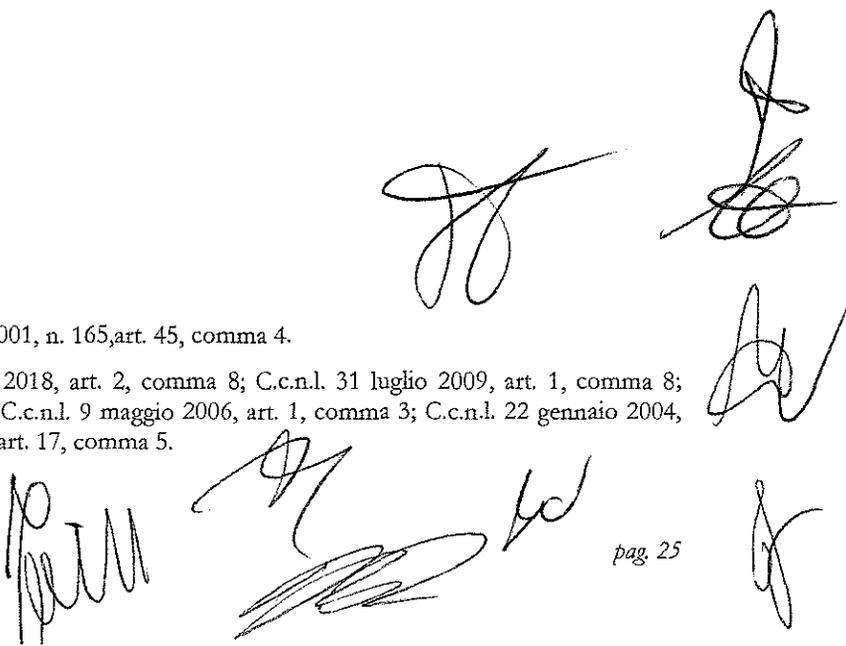
##### *Monitoraggi e verifiche*

1. Oltre ai normali monitoraggi sull'andamento della gestione del trattamento accessorio, l'amministrazione esegue procedimenti di verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo all'attribuzione di indennità e compensi collegati alla specifica funzione od alla particolare posizione di lavoro, acquisendo l'occorrente documentazione dai responsabili di servizio.
2. L'esito di tali verifiche è reso noto, nell'ambito delle relazioni sindacali, ai fini della determinazione analitica del *fondo per le risorse decentrate*.

---

<sup>80</sup>Riferimento normativo: D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 45, comma 4.

<sup>81</sup>Riferimenti normativi: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 2, comma 8; C.c.n.l. 31 luglio 2009, art. 1, comma 8; C.c.n.l. 11 aprile 2008, art. 1, comma 5; C.c.n.l. 9 maggio 2006, art. 1, comma 3; C.c.n.l. 22 gennaio 2004, art. 31, comma 5; C.c.n.l. 1° aprile 1999, art. 17, comma 5.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials on the right.

## Capo II

### *Istituti contrattuali di carattere economico*

#### **Art. 27**

##### *Fondo per la progressione economica all'interno della categoria*

1. Il Fondo per la progressione economica all'interno della categoria, definita più brevemente "progressione orizzontale", è costituito, annualmente, nell'ambito del Fondo per le risorse decentrate.
2. Le somme riservate a tale istituto restano in tal senso vincolate fino al termine della relativa procedura selettiva, quand'anche la procedura si concluda in un anno successivo a quello di cui all'art. 9, comma 3, nel quale tali risorse sono state stanziare.
3. Le somme riservate a tale istituto e rimaste inutilizzate, sono in ogni caso riassegnate al fondo dell'anno successivo e destinate al finanziamento di istituti diversi.

#### **Art. 28**

##### *Premi per la performance organizzativa ed individuale*

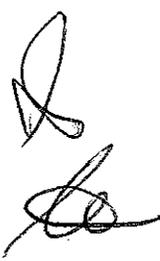
1. Per l'attribuzione dei premi per la performance organizzativa ed individuale trova applicazione l'apposito Sistema di valutazione approvato dall'ente con atto di natura regolamentare.

#### **Art. 29**

##### *Indennità per condizioni di lavoro*

1. Al personale impegnato in attività disagiate o che comportano esposizione a rischi o che implicano il maneggio di valori, è attribuita una specifica indennità denominata "per condizioni di lavoro"<sup>82</sup>.
2. La misura dell'indennità è stabilita nell'importo giornaliero di cui appresso ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1:
  - al personale adibito a servizi tecnici e di manutenzione: 2,00 euro;
  - al personale adibito ai servizi cimiteriali, esclusa l'attività di custodia: 2,00 euro;
  - al personale che riscuote diritti per il rilascio di certificazioni: 1,00 euro;
  - al personale che riscuote diritti per il rilascio di carte di identità: 2,50 euro;
  - al personale che maneggia valori nell'ambito del servizio di economato: 3,00 euro;
  - al personale che custodisce e distribuisce i buoni pasto e buoni mensa: 1,00 euro.
3. L'indennità è corrisposta nella misura di cui al comma 2 unitamente allo stipendio del mese successivo a quello di riferimento, per tutto il periodo di effettiva adibizione all'attività che vi abbia dato titolo, con riduzione nel caso di assenza comunque motivata.

<sup>82</sup> Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 70-bis.



4. L'indennità cessa di essere corrisposta nel caso in cui il dipendente venga adibito a mansioni diverse da quelle di cui al comma 2.
5. I responsabili dei servizi individuano annualmente, con proprio atto, le unità di personale aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo e con le stesse formalità ne determinano l'interruzione al venir meno dei relativi presupposti.
6. L'attribuzione dell'indennità, siccome finanziata con il *fondo per le risorse decentrate*, è subordinata alla destinazione di specifiche risorse nell'ambito della ripartizione del *fondo* ed al previo impegno della relativa spesa, ai sensi dell'art. 23, comma 4.

## *Sezione II*

### **POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 30**

##### *Indennità per servizio esterno*

1. Al personale dell'area della vigilanza impegnato in attività che si svolgono interamente all'esterno<sup>83</sup>, è attribuita un'indennità giornaliera di 3 euro commisurata ai giorni di effettivo impiego per le seguenti attività:
  - a. servizi per il controllo del territorio.
2. L'indennità è corrisposta nella misura di cui al comma 1 unitamente allo stipendio del mese successivo a quello di riferimento, per tutto il periodo di effettiva adibizione all'attività che vi abbia dato titolo, con riduzione nel caso di assenza comunque motivata.
3. Il responsabile del servizio individua mensilmente, con proprio atto, le unità di personale adibite a servizio esterno per l'intero turno di lavoro.
4. L'attribuzione dell'indennità, siccome finanziata con il *fondo per le risorse decentrate*, è subordinata alla destinazione di specifiche risorse nell'ambito della ripartizione del *fondo* ed al previo impegno della relativa spesa, ai sensi dell'art. 23, comma 4.

#### **Art. 31**

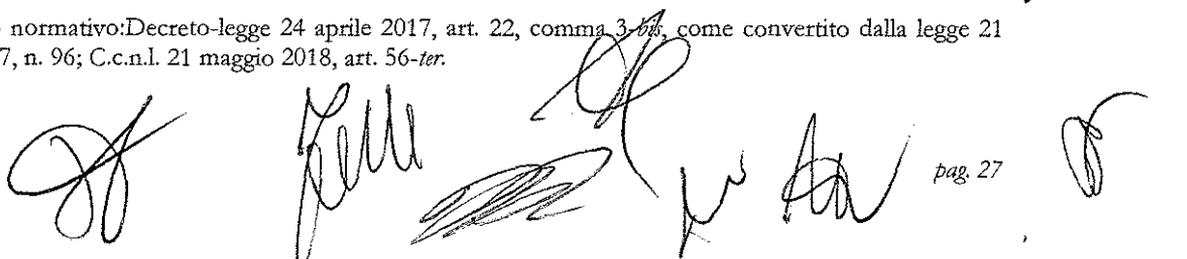
##### *Prestazioni per attività ed iniziative private*

1. L'amministrazione, con apposito atto di natura regolamentare, definisce le modalità di finanziamento delle ore di lavoro prestate dal personale dell'area della vigilanza per attività di sicurezza e di polizia stradale, al di fuori di quelle ordinarie, in occasione di attività ed iniziative di carattere privato<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup>Riferimento normativo: C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 56-*quinquies*.

<sup>84</sup>Riferimento normativo: Decreto-legge 24 aprile 2017, art. 22, comma 3-*bis*, come convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96; C.c.n.l. 21 maggio 2018, art. 56-*ter*.



pag. 27

*Art. 32*  
*Rinvio*

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente atto, trovano applicazione le norme della contrattazione collettiva di primo livello e le disposizioni di legge regolanti le stesse materie.
2. Le clausole di cui al presente atto sono automaticamente disapplicate con effetto dall'entrata in vigore di norme di rango superiore che dispongano diversamente.

**DICHIARAZIONI A VERBALE**

**Dichiarazione a verbale n. 1**

La parte sindacale non ritiene funzionale il disposto dell'art. 2, comma 8, che prevede la sospensione dei servizi indispensabili; fa altresì notare che le posizioni organizzative pure dovrebbero essere sospese, dovendo le stesse essere finanziate dal fondo.

**Dichiarazione a verbale n. 2**

La parte sindacale ritiene pregiudicante per la continuità dei servizi il comma 8 dell'art. 2 e altresì non funzionale il sistema di reperibilità in capo ai responsabili di settore che non escluda la chiamata del dipendente in mancanza di remunerazione.

**Dichiarazione a verbale n. 3**

La parte sindacale chiede l'adozione di un regolamento che disciplini la reperibilità.

**Dichiarazione a verbale n. 4**

La parte sindacale chiede la disciplina della ripartizione dell'art. 208 del C.d.S. e del welfare di cui all'art. 72 del C.c.n.l. del 21 maggio 2018.

**Dichiarazione a verbale n. 5**

La parte sindacale chiede di disciplinare l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, riservata al personale della polizia locale.

**Dichiarazione a verbale n. 6**

La parte sindacale chiede di corrispondere l'indennità per particolari responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, anche per l'anno in corso.

**Dichiarazione a verbale n. 7**

La parte sindacale chiede di elaborare un disciplinare sul grado del personale di polizia locale.



Allegato 1

Esempio di ripartizione del budget di 9.500,00 euro per la progressione economica all'interno della categoria secondo il criterio della media ponderata

Categoria	Posizione economica	Stipendio tabellare CCNL 21.5.2018 compreso 13 <sup>a</sup>	Differenziale per progressione alla posizione successiva compreso 13 <sup>a</sup>	Unità nella posizione economica	Spesa massima teorica complessiva	Distribuzione budget euro 9.500,00	
A	A.1	17.909,42	240,26			390,42 192,44	
	A.2	18.149,68	384,81				
	A.3	18.534,49	328,58				
	A.4	18.863,07	390,42	1	390,42		
	A.5	19.253,49					
B	B.1	18.930,07	314,71			1.295,61 638,61	
	B.2	19.244,78	766,90				
	B.3	20.011,68	292,81	2	585,63		
	B.4	20.304,49	342,09	1	342,09		
	B.5	20.646,59	367,89	1	367,89		
	B.6	21.014,48	806,45				
	B.7	21.820,93					
C	C.1	21.354,83	510,15	2	1.020,31	13.234,98 6.523,57	
	C.2	21.864,98	608,79	10	6.087,90		
	C.3	22.473,77	710,55	5	3.552,74		
	C.4	23.184,32	858,01	3	2.574,03		
	C.5	24.042,33					
D	D.1	23.234,80	1.139,21			4.352,52 2.145,37	
	D.2	24.374,01	2.342,00	1	2.342,00		
	D.3	26.716,02	1.141,86				
	D.4	27.857,87	1.244,43				
	D.5	29.102,30	2.010,52	1	2.010,52		
	D.6	31.112,81					
				27	19.273,53	19.273,53	9.500,00

## Allegato 2

### Scheda valutazione progressione categoria A

Cognome e nome \_\_\_\_\_

Profilo professionale \_\_\_\_\_

Posizione economica \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione		punteggio riservato	giudizio (da 0 a 10)	punteggio relativo
a)	Esperienza acquisita (intesa quale dimestichezza nello svolgimento nel proprio lavoro grazie all'esperienza maturata)	25		
b)	Risultati conseguiti (in termini di efficienza della prestazione)	25		
c)	Impegno profuso (in termini di assiduità di applicazione)	25		
d)	Qualità prestazioni rese (in termini di efficacia della prestazione)	25		

Data, \_\_\_\_\_

Il valutato

Il valutatore



1



## Allegato 2

### Scheda valutazione progressione categoria B

Cognome e nome \_\_\_\_\_

Profilo professionale \_\_\_\_\_

Posizione economica \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione		punteggio riservato	giudizio (da 0 a 10)	punteggio relativo
a)	Esperienza acquisita (intesa quale dimestichezza nello svolgimento nel proprio lavoro grazie all'esperienza maturata nel tempo)	10		
b)	Risultati conseguiti (in termini di efficienza della prestazione)	20		
c)	Impegno profuso (in termini di assiduità di presenza e di applicazione)	20		
d)	Qualità prestazioni rese (in termini di efficacia della prestazione e di minor margine di errore)	20		
e)	Capacità di relazione con l'utenza in relazione ai compiti assegnati	20		
f)	Arricchimento professionale acquisito attraverso processi formativi (punti 2 per ogni corso di formazione o aggiornamento professionale)	10		

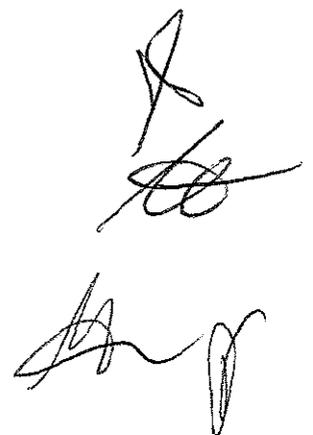
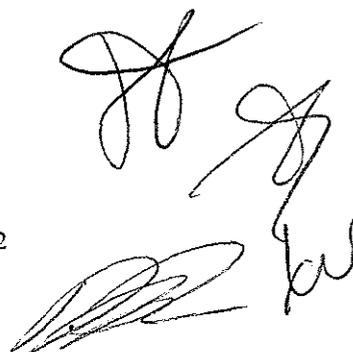
Data, \_\_\_\_\_

Il valutato

Il valutatore



2



## Allegato 2

### Scheda valutazione progressione categoria C

*Cognome e nome* \_\_\_\_\_

*Profilo professionale* \_\_\_\_\_

*Posizione economica* \_\_\_\_\_

<i>Elementi di valutazione</i>	<i>punteggio riservato</i>	<i>giudizio (da 0 a 10)</i>	<i>punteggio relativo</i>
<i>a)</i> Esperienza acquisita (intesa quale dimestichezza nello svolgimento nel proprio lavoro grazie all'esperienza maturata nel tempo)	5		
<i>b)</i> Risultati conseguiti (in termini di efficienza della prestazione)	10		
<i>c)</i> Impegno profuso (in termini di assiduità di presenza e di applicazione)	15		
<i>d)</i> Qualità prestazioni rese (in termini di efficacia della prestazione e di minor margine di errore)	15		
<i>e)</i> Capacità di relazione con l'utenza in relazione ai compiti istituzionali	10		
<i>f)</i> Arricchimento professionale acquisito attraverso processi formativi (punti 2 per ogni corso di formazione o aggiornamento professionale)	10		
<i>g)</i> Capacità propositive (relative a problematiche di lavoro od anche afferenti alla conclusione di procedimenti amministrativi)	15		
<i>h)</i> Partecipazione a processi lavorativi (in termini di applicazione e grado di iniziativa)	10		
<i>i)</i> Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (in termini di immediata operatività)	10		

Data, \_\_\_\_\_

Il valutato

Il valutatore



3





## Allegato 2

### Scheda valutazione progressione categoria D

*Cognome e nome* \_\_\_\_\_

*Profilo professionale* \_\_\_\_\_

*Posizione economica* \_\_\_\_\_

Elementi di valutazione		punteggio riservato	giudizio (da 0 a 10)	punteggio relativo
a)	Risultati conseguiti (in termini di efficienza della prestazione)	5		
b)	Impegno profuso (in termini di assiduità di presenza e applicazione)	10		
c)	Qualità della prestazione (in termini di minor margine di errore)	10		
d)	Capacità di relazione con l'utenza in relazione ai compiti istituzionali	10		
e)	Livello delle relazioni interne ed esterne con altre unità organizzative e/o con altri enti	5		
f)	Arricchimento professionale (un punto per ogni evento formativo conclusosi con esito positivo)	5		
g)	Capacità propositive per la soluzione di problematiche di lavoro o per la conclusione di procedimenti	10		
h)	Partecipazione a processi lavorativi (in termini di applicazione e grado di iniziativa)	10		
i)	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (in termini di immediata operatività)	5		
j)	Responsabilità (correlata alla rilevanza esterna)	10		
k)	Capacità innovative (riferite al miglioramento di processi lavorativi)	10		
l)	Capacità gestionali (in termini di managerialità dimostrata in attività a rilevanza esterna)	10		

Data, \_\_\_\_\_

Il valutato

Il valutatore

*Spite*

*[Signature]*

*[Multiple signatures]*

*[Signature]*

### Allegato 3

<i>Criteria per l'attribuzione dell'indennità per particolari posizioni di responsabilità e di funzione</i>		
(art. 9, comma 6)		
<i>cod</i>	<i>descrizione</i>	<i>peso</i>
<i>a</i>	<p>Responsabilità di unità organizzativa di livello intermedio che si esplica mediante elevato grado di autonomia e tale da implicare l'assunzione della responsabilità di tutte le competenze della medesima unità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verso l'esterno, in termini procedimentali, con attività propositiva;</li> <li>• verso l'interno, in termini organizzativi, con attività di coordinamento di unità lavorative di livello uguale o inferiore, con responsabilità dell'operato di queste ultime.</li> </ul>	50%
<i>ovvero</i>		
<i>b</i>	<p>Responsabilità di unità organizzativa di livello intermedio, senza rilevanza esterna, o correlata al grado, per il solo personale dell'area della vigilanza, che implica la responsabilità dell'organizzazione dell'unità organizzativa, la responsabilità relativa a tutte le competenze della stessa e la responsabilità dell'operato di altre unità lavorative.</p>	30%
<i>c</i>	<p>Responsabilità continuativa – non <i>una tantum</i> - di più procedimenti di natura complessa, individualmente assegnati, disgiuntamente ed a prescindere dalla responsabilità di unità organizzativa, purché tale responsabilità non sia indennizzata attraverso altri istituti contrattuali (progettazione, direzione e collaudo di opere pubbliche; istruttoria pratiche condono edilizio; istruttoria pratiche recupero evasione tributaria). Per procedimento complesso si intende quello scomponibile in più fasi procedimentali tra loro collegate, necessarie e concorrenti alla realizzazione del procedimento unico.</p>	30%
<i>ovvero</i>		
<i>d</i>	<p>Responsabilità continuativa – e non occasionale - di un unico procedimento di notevole complessità, individualmente assegnato, disgiuntamente ed a prescindere dalla responsabilità di unità organizzativa, purché non indennizzata attraverso altri istituti contrattuali (progettazione, direzione e collaudo di opere pubbliche; istruttoria pratiche condono edilizio; istruttoria pratiche recupero evasione tributaria). Per procedimento notevolmente complesso si intende quello scomponibile in più fasi procedimentali tra loro collegate, necessarie e concorrenti alla realizzazione del procedimento unico, e comunque caratterizzato dalla previa attività di analisi e studio della specifica problematica.</p>	10%
<i>e</i>	<p>Responsabilità di più procedimenti di tipo ripetitivo o ricorrente, caratterizzati da una funzione propositiva, realizzati nell'ambito di prescrizioni di massima, individualmente assegnati.</p>	20%
<b>Cumulabilità delle posizioni di responsabilità e dei relativi coefficienti</b>		
<p>La posizione di responsabilità di cui al punto (a) esclude quella di cui al punto (b).</p> <p>La posizione di responsabilità di cui ai punti (a) e (b) non sussiste quando all'unità organizzativa sia assegnato un unico dipendente.</p> <p>La posizione di responsabilità di cui al punto (c) esclude quella di cui al punto (d).</p>		