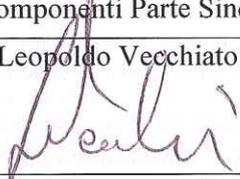
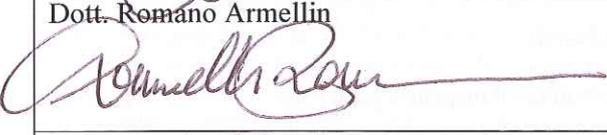
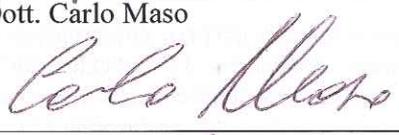
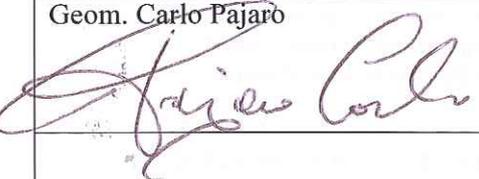
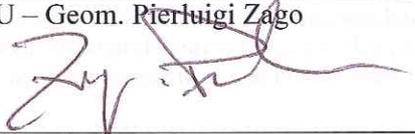




COMUNE DI SANTA MARIA DI SALA  
(Città Metropolitana di Venezia)

sottoscrizione definitiva del 10.12.2018 – Delibera di Giunta Comunale n° 160 del 10.12.2018

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2018 - 2020**

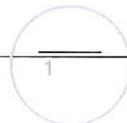
LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
Presidente Dott. Marcello Nuzzo	
Componenti Parte Pubblica	Componenti Parte Sindacale
Dott. Francesco Bozza 	RSU – Geom Leopoldo Vecchiato 
Dott. Romano Armellin 	RSU – Dott. Carlo Maso 
Geom. Carlo Pajaro 	RSU – Geom. Pierluigi Zago 
	RSU – Dott.ssa Giorgia Goffo 
	CGIL FP Territoriale - Sig. Giancarlo Da Lio
	CISL FP Territoriale – Sig. Simone Naletto

Santa Maria di Sala 10.12.2018

Il Presidente della  
Delegazione di parte Pubblica  
Dott. Marcello Nuzzo



Le Organizzazioni Sindacali

  
cisl Fp: 

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Relazioni sindacali
- Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.
- Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Integrazione risorse decentrate

### CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili
- Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 – Indennità - principi generali
- Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità
- Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 17 – Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa
- Art. 18 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

### CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 19 – Progressioni economiche orizzontali

### CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 20 – Compensi di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016
- Art. 21 – Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito ICI
- Art. 22 – Piani di razionalizzazione e risparmio
- Art. 23 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 24 – Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti
- Art. 25 – Compensi derivanti da norme di Legge (art. 7 co. 2 lett. J – CCNL 21.05.2018)

### CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 26 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 27 – Banca delle ore
- Art. 28 – Lavoro straordinario
- Art. 29 – Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario
- Art. 30 – Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
- Art. 31 – Part-time
- Art. 32 – Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art. 33 – Servizi essenziali
- Art. 34 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali
- Art. 35 – Personale comandato o distaccato
- Art. 36 – Personale in gestione associata
- Art. 37 – Buoni pasto
- Art. 38 – Norme finali

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

#### QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

- 1) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili, e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

#### Art. 2

#### RELAZIONI SINDACALI

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL del 21.5.2018, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno dieci giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.
- 4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.
- 5) Le relazioni Sindacali, con le modalità e nelle materie di cui agli artt. 4-7 del CCNL del 21.5.2018 si articolano in:
  - a) partecipazione (informazione, Confronto);
  - b) contrattazione integrativa.

#### Art. 3

#### PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE E L'EFFICACIA DEL C.C.D.I.

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, sia firmato:
  - a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, acquisito dall'organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.
- 2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.
- 3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

#### Art. 4

#### AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

- 1) Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
- 2) Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo la sottoscrizione dello stesso.

- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- 5) In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

#### Art. 5

### VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.
- 2) La Delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 6

### INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

- 1) Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente contratto, le Delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2) L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
- 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 7

### QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- 1) L'amministrazione comunale costituisce il Fondo risorse decentrate con le modalità previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018. Con la determinazione del "Fondo risorse decentrate" l'amministrazione comunale determina annualmente le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici. La determinazione del Fondo è di esclusiva competenza dell'Amministrazione Comunale.
- 2) La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - indennità ex VIII livelli.
- 3) Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 co. 1 è composto da:
  - risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel PEG (Piano esecutivo di gestione – Piano delle Performance) o in aggiornamenti successivi.
  - risorse variabili aggiuntive di cui alle lett. a) e b) dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.05.2018, per l'incremento delle dotazioni organiche nonché per il conseguimento di specifici obiettivi individuati dall'amministrazione comunale e al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio. Le risorse finanziarie disponibili a tal fine possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
  - risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018.
- 4) Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**Art. 8**  
**STRUMENTI DI PREMIALITÀ**

- 1) Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 21/05/2018.
  - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

**Art. 9**  
**INTEGRAZIONE RISORSE DECENTRATE**

- 1) L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018, è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio ed è destinata a quanto previsto all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

**CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

**Art. 10**  
**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**  
**(Art. 7 co. 4 lett. a - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.
- 2) Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:
  - a) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni dei singoli dipendenti;
  - b) la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
  - c) il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance.
- 3) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 11**  
**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**  
**(Art. 7 co. 4 lett. b - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;

- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - 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.
- 2) La parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 co. 3 CCNL 21.05.2018 deve essere destinata ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c), d), e) ed f). Alla performance individuale viene destinato almeno il 30% delle risorse di cui alle lettere a), b), d), e). Per "quota prevalente" si ritiene coerente con la complessiva ricostruzione dell'assetto normativo una qualificazione in termini relativi ovvero quale quota "maggiore" del 50% e non necessariamente "maggioritaria" delle risorse decentrate disponibili di carattere variabile di cui all'art. 67 co. 3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
- 3) I trattamenti accessori si distinguono in:
- a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa;
  - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
  - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
- 4) Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata all'interno di ciascun Settore viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dal fondo "Premi correlati alla performance individuale". L'importo viene determinato annualmente in sede di definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate fermo restando che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Il presente istituto verrà applicato a decorrere dal 01/01/2019 in deroga all'art. 4 co. 2 del presente contratto.
- 5) Le parti prendono reciprocamente atto che, previa contrattazione con le parti Sindacali, il sistema di valutazione è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 21/05/2018. Il Sistema di valutazione verrà aggiornato ove necessario annualmente.

**Art. 12**  
**INDENNITÀ - PRINCIPI GENERALI**

- 1) Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
- 2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono ri-proporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (partbcd -time) ove previsto.
- 3) Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
- 4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
- 5) L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore.
- 7) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

**Art. 13**  
**INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**  
**(Art. 7 co. 4 lett. d - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo Svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
- 2) Il presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti all'art. 70-bis (= minimo €. 1,00 – massimo € 10,00 a giorno=).
- 3) L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
- 4) La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

**A) RISCHIO**

Le attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di attività esposta a rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici; I Dirigenti/Responsabile di Servizio sono tenuti annualmente a comunicare all'ufficio del personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

**Valutazione incidenza della causale lett. A) - RISCHIO**

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di rischio, i seguenti indici:

Rischio	Rischio Basso (A)	Rischio Medio (B)	Rischio Alto (C)
Pesatura rischio	0	1	3

- a) Rischio Basso (peso causale 0 – (A));
- b) Rischio Medio (peso causale 1 – (B));
- c) Rischio Alto (peso causale 3 – (C));

**B) DISAGIO**

Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare disagio:

- a) Disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa (peso causale 7 – (A));
- b) l'attività svolta dal personale di categoria B e C di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale (peso causale 7 – (B));

Le attività di cui alla lett. a) e b) devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

**Valutazione incidenza della causale lett. B) - DISAGIO**

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di disagio, i seguenti indici:

Disagio	Disagio tipo (A)	Disagio tipo (B)
Peso della Causale Disagio	7	7

A ciascun livello di disagio viene attribuito un peso necessario per correlare, alle diverse tipologie di attività, l'indennità complessiva.

**C) IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI**

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete l'indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Tale indennità non spetta a coloro che sono assegnatari dell'indennità art. 70 quinquies poiché assorbita all'indennità per specifiche responsabilità.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dai giorni di apertura al pubblico.

**Valutazione incidenza della causale lett. C) – MANEGGIO VALORI**

Ai fini della determinazione dell'indennità l'ente ha classificato le prestazioni lavorative che comportano maneggio in base ai seguenti livelli:

- a) maneggio valori mensile inferiore a € 800,00 (peso causale 0 – (A));
- b) maneggio valori mensile maggiore di € 800,00 e inferiore a € 1.500,00 (peso causale 1 – (B));
- c) maneggio valori mensile maggiore o uguale a € 1.500,00 (peso causale 2 – (C));

Maneggio Valori	Nessun maneggio valori (A)	B maneggio valori lett. b)	C maneggio valori lett. c)
Peso della causale Maneggio	0	1	2

- 5) Il peso delle caratteristiche dimensionali sociali e ambientali viene assunto, per il comune di Santa Maria di Sala, con peso pari a zero.
- 6) L'importo dell'indennità è determinata in riferimento alla singola prestazione lavorativa una volta individuata l'incidenza complessiva, determinata dalla somma dei singoli pesi, di ciascuna delle tre causali (lett. a co. 3- Art. 70 bis) fermo restando che il peso delle caratteristiche dimensionali viene assunto come ininfluenza per il Comune di Santa Maria di Sala. L'indennità Condizioni di Lavoro viene calcolata in base alle seguenti fasce:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
01-03	€ 1 - € 3
04-06	€ 4 - € 6
07-10	€ 7 - € 10

La periodicità con cui viene erogata l'indennità condizioni di lavoro viene stabilita con cadenza trimestrale.

**Art. 14  
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
(Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinquies co. 2 - CCNL 21.05.2018)**

- 1) L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, che introduce il co. 2 lett. da a) a lett. d) (importo massimo di €. 350,00 annui lordi) può essere riconosciuta per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- 2) In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete ai Dirigenti Responsabili di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
  - 3) Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate, tale indennità assorbe anche l'indennità maneggio valori poiché strettamente connessa al ruolo derivante dall'attribuzione delle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale.
  - 4) Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
  - 5) Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
  - 6) L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
  - 7) Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).
  - 8) Ai dipendenti del Comune di Santa Maria di Sala è riconosciuta una indennità di € 250,00 per le responsabilità di cui al co. 1 del presente articolo.

**Art. 15**

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ  
(Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinques co. 1 - CCNL 21.05.2018)**

- 1) L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
- 2) L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in un'unica quota annuale, solo a seguito di valutazione dell'attività svolta e verifica dei risultati ottenuti mediante applicazione di quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dall'Ente. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
- 3) L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto amministrativo, a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
  - a) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
  - b) Responsabilità di coordinamento;
  - c) Responsabilità di programmazione;
  - d) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
  - e) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;
  - f) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
- 4) Al fine dell'attribuzione delle specifiche responsabilità devono essere esercitate almeno tre delle specifiche responsabilità di cui all'elenco al punto 3).
- 5) L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per le retribuzioni di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 112/2008.
- 6) Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
- 7) La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
- 8) In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo a livello di Settore destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Dirigente di Settore provvede al riparto nell'ambito del proprio Settore di competenza.

**Art. 16**  
**CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI**  
**DIPOSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

- 1) La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione n. 68 del 21/05/2018.

**Art. 17**  
**CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

- 1) Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 (Tre) anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2) Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. In particolare previamente all'attribuzione degli incarichi il Dirigente di Settore valuta tutti i dipendenti di Cat. D appartenenti al Settore sulla base dei seguenti criteri:

<b>CRITERI VALUTAZIONE CANDIDATI</b>				
<b>Requisiti Culturali</b>				
Abilitazione prof.le post laurea/dottorato attinente al posto: punti 5	LM LS o L v.ord. nto attinente: punti 4 Abilitazione non attinente: punti 4	Laurea triennale attinente: punti 3 LM LS o L v.o. non attinente: punti 3	Diploma maturità: punti 2	Diploma di qualifica prof.le: punti 1
<b>Esperienza professionale nella Categoria</b>				
Alta (oltre 12 anni di esperienza): punti 3	Media (da 8 a 12 anni di esperienza) punti 2	Bassa (da 4 a 8 anni di esperienza) punti 1		
<b>Professionalità posseduta relativamente al posto da ricoprire</b>				
Elevata: punti 6	Rilevante: punti 4	Media: punti 2	Bassa : punti 1	

**Art. 18**  
**COMPENSI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE CHE SVOLGE SERVIZIO ESTERNO**  
**(Art. 56-quinques co. 1 - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'estero è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,00.
- 2) Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impegno orario.
- 3) Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 70% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

**CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

**Art. 19**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**  
**(Art. 7 co. 4 lett. c - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione

economica inferiore a 3 anni) non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

- 2) Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
- 3) La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie di cui al successivo comma vengono approvate.
- 4) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 del [CCNL del 21.05.2018](#) lett. C) e delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata per ogni singolo settore.
  - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
  - d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), per la erogazione della indennità di produttività;
  - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell'80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
  - f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 5) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

#### CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

##### Art. 20

##### COMPENSI DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016

- 1) La ripartizione delle risorse (comprendente degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#) è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore:

FIGURE PROFESSIONALI	FASE PROGETTUALE	FASE ATTUATIVA
Responsabile Unico del Procedimento	5%	5%
Tecnici che svolgono attività di programmazione della spesa per investimenti, verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici firmando i relativi elaborati	15	
Collaboratori tecnici che, pur non firmando la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, verificano i dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale	5	
Direttore dei Lavori	0	20
Coordinatore in fase di esecuzione	0	15
Collaudatore tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione	0	20
il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non assumendo la direzione lavoro e RUP, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione	0	15
Attività di progettazione preliminare, definitiva, esecutiva, coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione	0	0

- 2) Il RUP ha il compito e la responsabilità di accantonare la spesa per il pagamento del compenso sin dall'avvio dell'opera impegnando la somma necessaria nel quadro economico progettuale.

**Art. 21**

**CRITERI DELLA FORMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DELL'UFFICIO TRIBUTI PER IL MAGGIORE GETTITO ICI**

- 1) Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative al recupero evasione ICI (Imposta Comunale sugli immobili) è attribuito un compenso massimo pari al 10% dell'incassato annuale da recupero evasione. Il compenso attribuito non può comunque essere superiore all'importo definito annualmente in apposito obiettivo inserito nel Piano della Performance e definito in sede di contrattazione in termini di utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018..
- 2) Le risorse sono ripartite, sentiti i dipendenti, dal Dirigente in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto.
- 3) Il compenso viene erogato anche ai titolari di posizione organizzativa.

**Art. 22**

**PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO**

- 1) Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per i 2/3 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dai Dirigenti. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
- 2) La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
- 3) Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

**Art. 23**

**UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA**

- 1) Le parti concordano che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 può essere destinata a:
  - a) Una parte delle risorse potrà essere versata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
  - b) Una quota potrà integrare le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. L'ammontare delle somme destinate verrà determinato in sede di ripartizione e destinazione delle risorse.

**Art. 24**

**DESTINAZIONE DI UNA QUOTA PARTE DEL RIMBORSO SPESE PER OGNI NOTIFICAZIONE DI ATTI**

- 1) Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del [CCNL del 1° aprile 1999](#), per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
- 2) Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 90% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
- 3) La liquidazione di tale incentivazione avverrà a cura del Dirigente competente sulla base di rendicontazione trasmessa dal messo comunale entro e non oltre il 31/01 riferito all'anno precedente. Il compenso viene erogato in un'unica soluzione annua ai messi notificatori con i seguenti criteri:
  - a) per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria;
  - b) per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

**Art. 25**

**COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE  
(Art. 7 co. 2 lett. j - CCNL 21.05.2018)**

- 1) Ai fine della correlazione tra i compensi di cui all' art. 18 comma 1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene decurtata (totalmente o parzialmente) al raggiungimento di un determinato importo percepito a titolo di incentivo. La decurtazione viene applicata a scaglioni secondo la seguente tabella:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018	Riduzione retribuzione di risultato
fino ad € 5.000,00	Nessuna riduzione
oltre € 5.000,00	riduzione del 20% in misura proporzionale.

## CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 26

#### CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

- 1) L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali, 35 ore per il Personale di vigilanza, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
- 2) In applicazione di quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.052018 vengono stabilite le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Le fasce orarie sono le seguenti:

	Flessibilità in entrata	Uscita per pausa pranzo entro le	Flessibilità in entrata pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornata lavorativa di mattina	7.45 – 8.45			13.45-14.45
Giornata lavorativa con rientro pomeridiano	7.45 – 8.45	13.15 -13.45	14.30-15.30	18.15-19.00

Il dipendente può usufruire, sempre nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente, di una flessibilità oraria che permetta un debito orario massimo giornaliero pari a 30 minuti. Tale debito orario deve essere recuperato nell'ambito dello stesso mese di maturazione.

- 3) I Dirigenti valutano la possibilità di concedere forme di flessibilità ulteriori al personale che esprima particolari esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.052018.
- 4) L'articolazione dell'orario dovrà essere stabilito tenendo conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti periodicamente si incontrano per concordare possibili forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale.
- 5) Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- 6) Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto-indicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie giornaliere prestabilite;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro pluri-settimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;
- 8) E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
- 9) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
- 10) Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

### Art. 27

#### BANCA DELLE ORE

- 1) Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
- 2) Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione a compiere lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire riposo compensativo.
- 3) In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14.09.2000.
- 4) Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 20 ore quale limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000, da utilizzarsi entro i primi sei mesi dell'anno successivo a quello di maturazione. Decorso questo termine, per le eventuali ore rimaste nella Banca delle Ore, dovrà essere liquidato il compenso previsto dal C.C.N.L..
- 5) Si precisa che la banca delle ore non trova alimentazione per prestazione di lavoro straordinaria eccedente il normale orario di lavoro inferiore a 30 minuti.
- 6) A richiesta della Delegazione Sindacale possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

**Art. 28**  
**LAVORO STRAORDINARIO**

- 1) Per i dipendenti a tempo pieno ai sensi delle Disposizioni Legislative e Contrattuali Vigenti, l'Amministrazione può richiedere prestazioni di lavoro straordinario solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. In sostanza non è il/la dipendente a decidere se e quando erogare prestazioni straordinarie, ma deve essere sempre espressamente autorizzato/a dal/la Dirigente/Responsabile di riferimento, una volta verificata, da questi, la condizione di necessità.
- 2) Le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro ordinario possono essere retribuite o accantonate nel conto individuale in banca ore, solo se autorizzate preventivamente e formalmente, con apposita richiesta motivata tramite programma rilevazione presenze. In mancanza di autorizzazione le ore prestate non possono né essere richieste a pagamento, né accantonate in banca ore. Non sono ammesse autorizzazioni in forma generalizzata o non inserite tramite l'apposito programma.
- 3) La prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 10 ore lavorative giornaliere. L'orario complessivo, ordinario e straordinario, non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali. Il limite individuale annuo di prestazioni straordinarie è di 70 ore.
- 4) Oltre tale quota, l'amministrazione ne darà immediata comunicazione alle R.S.U. e la materia diventa oggetto di esame delle parti.
- 5) La prestazione straordinaria deve essere attestata con le opportune timbrature del sistema di rilevazione presenze. Il personale che usufruisce della riduzione oraria giornaliera ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della Legge n. 104/1992, non effettua lavoro straordinario. Le mamme in riduzione oraria per allattamento entro il primo anno di vita del/della figlio/a possono solo eccezionalmente prestare lavoro straordinario, dopo avere usufruito della riduzione giornaliera, nel caso di partecipazione a corsi di formazione.
- 6) I dipendenti a tempo parziale, non effettuano lavoro straordinario. Solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise, al/la dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, e con il suo espresso consenso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, nella misura massima del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese.
- 7) Nel caso di dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, le prestazioni aggiuntive possono essere richieste solo nelle giornate di effettiva attività lavorativa, sempre nella misura massima del 10% suddetta.

**Art. 29**  
**MODALITÀ E LE VERIFICHE PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE D'ORARIO**

- 1) La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
- 2) I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del ...% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.
- 3) Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.
- 4) Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Dirigenti.

**Art. 30**  
**ARCO TEMPORALE PER LA VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO DI 48 ORE SETTIMANALI**

- 1) L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

**Art. 31**  
**PART-TIME**

- 1) Il rapporto di lavoro part-time viene espressamente disciplinato dal Regolamento Comunale di part-time approvato Con delibera di Giunta Comunale n. 127 del 22.09.2008 e successivamente modificato con Delibera di Giunta Comunale n. 99 del 24.10.2011.

Art. 32

**LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI**

- 1) Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
- 2) L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al [D.Lgs. n. 81/2008](#). Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
- 3) Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
- 4) Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 33

**SERVIZI ESSENZIALI**

- 1) Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
  - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti ;
  - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
  - d) il servizio di pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
  - e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
    - attività richiesta dall'autorità giudiziaria
    - trattamenti sanitari obbligatori
    - attività antinfortunistica e di pronto intervento
    - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
  - f) il servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
  - g) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve;
  - h) i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione;.
  - i) Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità

Art. 34

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

I dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

**PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI**

SERVIZIO	PERSONE IN SERVIZIO
DEMOGRAFICO: STATO CIVILE	N. 1 Dipendente dal 2° giorno di sciopero
DEMOGRAFICO: SERVIZIO ELETTORALE	N. 1 Dipendente LIMITATAMENTE ALLE SCADENZE DI LEGGE
ASSISTENZA DOMICILIARE	N. 1 Dipendente
POLIZIA MUNICIPALE	N. 1 Dipendente per turno

CIMITERIALI, STRADALI E DI PROTEZIONE CIVILE	N. 1 Dipendente
PERSONALE	N. 1 Dipendente LIMITATAMENTE ALLA SCADENZA VERSAMENTO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

**Art. 35  
PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO**

- 1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

**Art. 36  
PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA**

- 1) Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

**Art. 37  
BUONI PASTO**

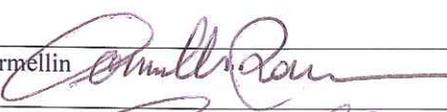
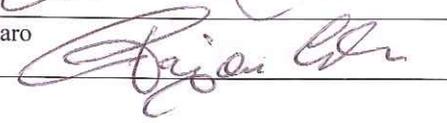
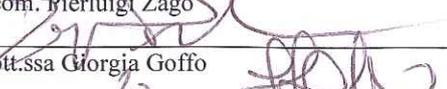
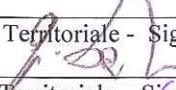
- 1) Al/Alla dipendente può essere erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
- 2) Dopo la pausa, per aver diritto al buono pasto, devono essere fatte almeno due ore ininterrotte di lavoro antimeridiano e l'attività lavorativa della giornata non deve essere inferiore alle 6 ore.
- 3) Per aver diritto al buono pasto la pausa dovrà avvenire tra le ore 13 e le ore 15.30 per il personale amministrativo e tra le ore 11.30 e le ore 13.30 per il personale operaio.
- 4) Al di fuori di tali fasce orarie, pur nel rispetto del tempo minimo/massimo della pausa pranzo, il buono pasto non potrà essere assegnato.
- 5) È esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga in ore serali o notturne.
- 6) Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dal sistema di rilevazione presenze.
- 7) Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto e lo smarrimento non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai/alle dipendenti maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza indicato sugli stessi.
- 8) Il valore del buono pasto è stato stabilito dalla seduta di Giunta Comunale del 09.12.2015 in € 7,00.

**Art. 38  
NORME FINALI**

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
- 2) Per quanto riguarda gli istituti non regolati dal presente contratto

Santa Maria di Sala 10.12.2018

LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
Presidente Dott. Marcello Nuzzo	
Componenti Parte Pubblica	Componenti Parte Sindacale
Dott. Francesco Bozza	RSU - Geom Leopoldo Vecchiato

Dott. Romano Armellini 	RSU - Dott. Carlo Maso 
Geom. Carlo Pajaro 	RSU - Geom. Pierluigi Zago 
	RSU - Dott.ssa Giorgia Goffo 
	CGIL FP Territoriale - Sig. Giancarlo Da Lio 
	CISL FP Territoriale - Sig. Simone Naletto 