



COMUNE DI STRIANO  
Città Metropolitana di Napoli

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA 2019/2021**

In esecuzione di verbale n. 2, relativo alla seduta del 25 febbraio 2019 della delegazione trattante, nel corso della quale è stata definita favorevolmente la procedura di confronto sul CCDI 2019/2021, parte normativa, nonché in situazione di deliberazione di G.C. n. 17 del 26.2.2019, con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto,

in data 1 marzo 2019, le parti sottoscrivono il suddetto contratto.

Per il Comune di Striano

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica

nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Maria Rosaria SICA:

*Maria Rosaria Sica*

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP Massimo Feliciello

CISL FPS Vincenzo Pagano

CSA-RAL Alessandro Leonardi

RSU Aziendale

Ciro D'Acunzo

Raffaele Marchesano

*Antonio Guida*  
X DELEGA ALLEGATA D'Acunzo  
*Alessandro Leonardi*

*Ciro D'Acunzo*  
*Raffaele Marchesano*

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## PARTE NORMATIVA 2019/2021

In data 25 febbraio 2019, alle ore 10,30, presso il Comune di Striano, si è tenuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

### **Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica**

nella persona del Segretario Comunale dott.ssa Maria Rosaria SICA:

---

### **i componenti, nelle persone dei Responsabili dei Servizi:**

AA.GG.-dr.ssa Maria Antignani \_\_\_\_\_

Finanziario –dr.ssa Angela De Rosa \_\_\_\_\_

LL.PP.-P.L. arch. Vittorio Celentano \_\_\_\_\_

Urbanistica-Ambiente –arch. Antonia Crisci \_\_\_\_\_

### **E le seguenti Organizzazioni Sindacali:**

#### **Organizzazioni Sindacali Territoriali**

CGIL FP Massimo Feliciello \_\_\_\_\_

CISL FPS Vincenzo Pagano \_\_\_\_\_

CSA-RAL Alessandro Leonardi \_\_\_\_\_

#### **RSU Aziendale**

Ciro D'Acunzo .....

Raffaele Marchesano .....

Con deliberazione di G.C. n..... del .....2019, il Presidente è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto.

## **PARTE NORMATIVA 2019/2021**

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1** Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2** Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 3** Interpretazione autentica del C.C.D.I.

### **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4** Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 5** Clausole di raffreddamento
- Art. 6** Atti unilaterali
- Art. 7** Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

### **TITOLO III – STRUMENTI DI PREMIALITA'**

- Art. 8** Fondo di cui all'art. 67 CCNL del 21.05.2018
- Art. 9** Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10** Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 11** Performance organizzativa ed individuale
- Art. 12** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei Responsabili di Servizio titolari di P.O.
- Art. 13** Compensi ed indennità varie

### **TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 14** Banca delle ore
- Art. 15** Orario di lavoro flessibile
- Art. 16** Contratti di lavoro a tempo parziale
- Art. 17** Formazione

### **TITOLO V- DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE**

- Art. 18** Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 19** Indennità di servizio esterno
- Art. 20** Disposizioni in materia di buoni pasto

### **TITOLO VI – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Art. 21** Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 22** Personale in gestione associata
- Art. 23** Welfare Integrativo
- Art. 24** Salute e Sicurezza
- Art. 25** Clausola di rinvio

# **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

## **ART. 1-QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

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

- a) D.Lgs.165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, e successive modifiche e integrazioni;
- b) art.4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- c) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- d) le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

## **ART. 2-AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL del 21/05/2018. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. 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.

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. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale in modo che la stipula definitiva avvenga entro il 31 dicembre di ciascun anno.

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.**

## **ART. 3-INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno

dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, 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.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai CCNL vigenti.

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## **TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI**

### **ART. 4- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

1. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli, nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL del 21/05/2018:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 5, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 6.

5. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

6. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

## **ART. 5-CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## **ART. 6 ATTI UNILATERALI**

Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti precedente articolo 5, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

## **ART.7- PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI non potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fino all'elezione della stessa.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.
4. Per i tempi e le procedure di stipula si fa riferimento all'art.8 del CCNL del 21/05/2018.

## **TITOLO III – STRUMENTI DI PREMIALITA'**

### **ART.8- FONDO DI CUI ALL'ART. 67 CCNL DEL 21.05.2018**

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori dei conti con le integrazioni di parte stabile e variabile previste dall'art.67 ove applicabili.
2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno calcolate annualmente in sede di contrattazione parte economica.
3. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, il fondo annuale così come costituito sarà destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:
  - progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (c.d. "progressioni orizzontali").
  - risorse destinate a compensare la performance organizzativa, individuale e premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - compensi e indennità varie.

#### **ART. 9 -CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

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 alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) in base ai principi di cui al D.L.gs.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; 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 dai responsabili e dal Nucleo di Valutazione;
  - f) la valutazione ai fini dell'attribuzione delle premialità avverrà secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa.

#### **ART. 10-PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

6. I Requisiti di accesso ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per la progressione economica orizzontale sono:

a. essere in possesso del periodo minimo di due anni di permanenza nella posizione economica in godimento, maturato al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione.

b. aver conseguito nel triennio precedente a quello in cui è stata indetta la procedura per l'attribuzione della P.E.O., una valutazione media superiore a 60/100, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente.

L'Ufficio Personale elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti di accesso.

7. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica:

- i dipendenti posizionati nell'ultima fascia retributiva delle rispettive categorie;
- i dipendenti non in possesso del requisito minimo di permanenza presso il Comune di Striano nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- i dipendenti che siano stati sottoposti a misure disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'ultimo biennio;
- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.

8. I criteri sulla base dei quali sarà formulata la graduatoria relativa alla procedura selettiva sono:

- |                                |        |                      |
|--------------------------------|--------|----------------------|
| a) Valorizzazione individuale  | =====➔ | punteggio massimo 60 |
| b) Accrescimento professionale | =====➔ | punteggio massimo 30 |
| c) Formazione                  | =====➔ | punteggio massimo 5  |

d) Capacità di iniziativa e di lavoro in team =====> punteggio massimo 5

### **Valorizzazione individuale**

Le parti concordano di assumere quale valore per la progressione orizzontale la scheda di valorizzazione della performance individuale annuale dell'ultimo triennio.

Sono esclusi dalla selezione coloro che hanno riportato nella scheda di valutazione un punteggio nel triennio inferiore a 60/100.

Punteggi:

- 60 → 80 = 20 punti

- 81 → 90 = 40 punti

- 91 → 100 = 60 punti

### **Accrescimento professionale**

La determinazione dell'accrescimento professionale prevede la valutazione del servizio prestato, come di seguito indicato:

1. Nella graduatoria e profilo di appartenenza → punti 0,75 per anno;
2. Nelle categorie e profili diversi e inferiori → punti 0,50 per anno;
3. Non saranno valutate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni;
4. Relativamente alla valutazione dell'anzianità sarà considerato esclusivamente il servizio a tempo indeterminato.

### **Formazione**

I titoli da considerare ai fini della selezione sono quelli ulteriori successivi all'assunzione e attinenti, conseguiti nel periodo che intercorre tra l'attribuzione di una fascia e la partecipazione alla selezione successiva. Viene attribuito un punto (1 punto) per ogni periodo di formazione non inferiore a complessive ore 24, regolarmente attestate, a cui il dipendente abbia partecipato, fino ad un massimo di cinque punti (max 5 punti).

### **Capacità di iniziativa e di lavoro in team**

La valutazione della capacità di iniziativa e di lavoro in team è effettuata dal Responsabile del Servizio competente in virtù del pertinente punteggio conseguito nella scheda di valorizzazione della performance individuale annuale dell'ultimo triennio.

Punteggio:

- Sufficiente = 2 punti

- Buono = 3 punti

- Rilevante = 4 punti

- Elevata = 5 punti

Per i Responsabili di Servizio la valutazione della capacità di iniziativa e di lavoro in team è effettuata dal Sindaco su proposta formulata dal Nucleo di Valutazione in virtù del pertinente punteggio conseguito nella scheda di valorizzazione della performance individuale annuale dell'ultimo triennio. Il punteggio è il medesimo previsto al comma precedente.

Per quanto non previsto nei presenti criteri si rimanda ai vigenti CCNL Funzioni Locali, che in caso di discordanza, prevale sugli stessi.

9. Sulla base del punteggio complessivo (max 100 punti), derivante dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a), b), c), d), del precedente comma verranno redatte apposite graduatorie per categorie.

10. Gli accertamenti relativi agli indicatori verranno effettuati dall'Ufficio del Personale.

11. In caso di parità di merito, viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età.

12. La graduatoria, approvata con determina del Responsabile del Servizio Affari Generali, sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nel rispetto della normativa vigente in materia di trasparenza. In essa sarà indicata il numero definitivo dei passaggi da riconoscere che verrà determinato in base al costo effettivo delle singole fasce da attribuire ai candidati utilmente collocati in graduatoria.

13. I candidati potranno richiedere il riesame o la rettifica della propria posizione nei 5 giorni successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie. L'eventuale rettifica della graduatoria avverrà entro 45 giorni dalla prima pubblicazione.

14. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni 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.

15. Le parti concordano che l'Ente provvederà all'adeguamento di ogni disposizione regolamentare in contrasto con la disciplina contenuta nel presente articolo.

## **ART.11 -PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art.68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL del 21.05.2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, 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 premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) 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;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo in caso di mancato superamento del periodo di prova di cui all'art.20 del CCNL.
4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi, sui quali saranno valutati, con atto formale di assegnazione; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Servizio. In assenza dell'atto formale di attribuzione non sarà erogato alcun premio.
5. Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, si fa rinvio al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

## **ART.12 -CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato prevista dall'art.15 del CCNL 21/05/2018, i Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Sindaco, sulla base della proposta di valutazione formulata dal nucleo di Valutazione, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

## **ART.13 -COMPENSI E INDENNITÀ VARIE**

### **1. Principi Generali**

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari "*negativi*" (quindi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità).

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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 Responsabile di Servizio.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente articolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

## **2. Indennità di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.23 del CCNL del 21/05/2018. In particolare le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Come chiarito dall'Aran, il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico in quanto un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non sembra che contraddica il concetto di equilibrio. Tuttavia, come evidenziato dai giudici contabili, non può ritenersi ragionevolmente "equilibrata" una turnazione in cui i turni effettuati in orario antimeridiano siano superiori al 60%, quelli pomeridiano inferiori al 40% e non sia mai effettuato un turno notturno.

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

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

La Giunta con proprio atto, previo confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art.5 del CCNL del 21/05/2018 individua i servizi da svolgere in turnazione.

I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente Responsabile di Servizio, previa costituzione del fondo di cui all'art.67 del CCNL.

## **3. Indennità condizioni di lavoro**

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.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 2, comma 3, del presente contratto, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 e calcolata ai sensi dell'allegato A) al presente contratto.

### **ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni di potenziale pregiudizio per la salute;
- lavori di manutenzione stradale;
- svolgimento dell'attività esterna in luoghi che sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

Per le attività a rischio da svolgersi in questo Ente, l'indice di rischio si quantifica in 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi e comunicata al Segretario Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno. Ogni eventuale variazione dovrà essere comunicata entro 10 giorni dalla intervenuta modifica.

In sede di prima applicazione, la suddetta individuazione dovrà essere effettuata entro trenta giorni decorrenti dal giorno di sottoscrizione del contratto.

### **ATTIVITÀ DISAGIATE:**

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

Pertanto per attività particolarmente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata: ad esempio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano

una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 4 ore al giorno o per improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

Le attività disagiate saranno remunerate con una indennità pari ad € 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili dei servizi e comunicata al Segretario Comunale entro il 31 gennaio di ogni anno. Ogni eventuale variazione dovrà essere comunicata entro 10 giorni dalla intervenuta modifica.

In sede di prima applicazione, la suddetta individuazione dovrà essere effettuata entro trenta giorni decorrenti dal giorno di sottoscrizione del contratto.

### **MANEGGIO VALORI**

L'indennità compete 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 e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

Per i valori maneggiati in questo Ente si corrisponde una indennità pari ad € 1,50 per ogni giorno di effettiva presenza.

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

#### **4. Indennità di reperibilità**

Per gli Uffici di Polizia Locale, di Stato Civile, limitatamente ai decessi, per l'Ufficio Assistenza, per gli Uffici tecnici (cimiteriali e manutentivi) è istituito il servizio di pronta reperibilità.

Ai dipendenti per i quali viene istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, spetta una indennità pari a 10,33 euro per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

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

l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1 e 4 dell'art.24 del CCNL 21/05/2018.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

**5. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018)**

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art.52 del D.Lgs.n.°165/2001.

La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.

Detta responsabilità viene attribuita secondo le modalità ed i criteri di cui all'allegato B al presente contratto.

In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal CCDI gli importi vengono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente salvo conguaglio.

I compensi annui per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, non potranno essere superiori ad € 2.000,00.

Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la quantificazione delle somme destinate a tale istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.

Gli incarichi possono essere revocati, con atto formale e motivato dello stesso:

- a. in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;

- b. in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
- c. per periodi di assenza diversi da quelli di cui al comma precedente superiori a 60 giorni continuativi;
- d. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

La durata degli incarichi di cui al provvedimento di attribuzione della responsabilità è prorogata fino all'adozione del successivo provvedimento di nomina e, comunque, nel limite di trenta giorni dalla scadenza.

**6. Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2. del CCNL 21.05.2018)**

L'indennità prevista dall'art.70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, volta a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, spetta a:

- a) personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi;
- c) personale addetto agli archivi informatici;
- d) personale con compiti di formatori professionali;
- e) personale addetto ai servizi di protezione civile;
- f) personale addetto all'URP;
- g) personale cui sono attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo massimo del compenso è definito in € 350,00 annui lordi.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

Per le funzioni di cui alla lettera g) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 2 comma 3 del presente contratto, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, in base al numero dei soggetti incaricati e al valore massimo economico attribuito cadauno. In caso di mancanza di capienza delle risorse, l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

#### **7. Compensi per messi notificatori**

In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili viene istituito, in attuazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), del CCNL 21.05.2018, un fondo specifico di risorse economiche finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Tale fondo sarà finanziato con le somme incassate dall'Ente e relative al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 50% delle somme pagate da altri Enti ed accertate a consuntivo. Pertanto, in via presuntiva, il fondo viene integrato annualmente con un importo di € 500,00, nei limiti del tetto per le risorse decentrate, e sarà utilizzato per compensare le maggiori attività svolte dai messi comunali.

L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati su segnalazione e quantificazione del Responsabile di Servizio competente.

### **TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 14 BANCA DELLE ORE**

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Striano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel numero massimo del 50%.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il proprio debito orario.
4. Il controllo sulla motivazione all'effettuazione del lavoro straordinario, sulla sua effettiva esigenza, è demandato al Responsabile del Servizio a cui è assegnato il dipendente.

#### **ART.15-ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezzora sia per l'orario mattutino (dalle ore 8:00 alle ore 8:30), che pomeridiano (dalle 18 alle 18:30), salvo i servizi svolti in turnazione. Nei giorni di rientro pomeridiano non è comunque possibile anticipare l'uscita oltre le ore 17:30.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato

nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ove istituita.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali autorizzazioni vanno trasmesse senza ritardo all'ufficio personale, pena la nullità della stessa.

5. Le parti concordano che l'Ente provvederà all'adeguamento di ogni disposizione regolamentare in contrasto con la disciplina contenuta nel presente articolo.

#### **ART. 16 -CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

#### **ART. 17 - FORMAZIONE**

1. Le attività di formazione sono programmate nel Piano Triennale della Formazione predisposto dal Responsabile del Servizio Affari Generali, sentiti i Responsabili di Servizio, ed approvato dalla Giunta.
2. Ciascun Responsabile di Servizio individua i dipendenti assegnati al Servizio di competenza che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
3. Il Piano Triennale della formazione è aggiornato con cadenza annuale ed individua le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ed i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
6. Nell'ambito del Piano Triennale della Formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
7. Il Piano Triennale della formazione può definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

8. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
10. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano al di fuori della sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.
11. L'Ente cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con un accertamento finale delle competenze acquisite.
12. Nell'ambito del Piano Triennale della Formazione possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

## **TITOLO V – DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE**

### **ART.18 -PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO**

1. Le prestazioni del personale della Polizia Locale rese in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative organizzate da privati cittadini - associazioni e/o privati imprenditori, sono disciplinate dall'art.56-ter del CCNL previa approvazione di apposito regolamento e successive disposizioni attuative del Responsabile della Polizia Locale.

### **ART. 19 -INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56 quinquies C.C.N.L. 21.05.2018)**

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, previa attestazione dal Responsabile del Servizio, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori giornalieri (turno diurno o pomeridiano): Euro 1,50 per prestazione lavorativa esterna di almeno tre ore al giorno.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La presente disciplina trova applicazione dal 01/01/2019.

4. L'indennità di cui all'art. 56/quinquies del CCNL 2016/2018, così come introdotta a livello decentrato dal presente CCDI è cumulabile con:

- a) l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) l'indennità: di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

5. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70/bis del CCNL 2016/2018.

6. In considerazione delle specifiche funzioni affidate agli appartenenti al servizio di Polizia Locale del Comune di Striano, sono di seguito disciplinate le attività di lavoro in condizioni di disagio che si caratterizzano:

- a) per le particolare condizioni di scomodità, interazione con pericolosi soggetti, continua esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici.
- b) per condizioni relative alla continuità del porto dell'arma che espone l'operatore anche a rischi fisici;
- c) per gli improvvisi cambio turni per esigenze operative, e quant'altro riconducibile all'assolvimento del servizio in condizioni forzate.
- d) per tutte le condizioni concernenti gli impieghi in ordine pubblico.

7. Il Responsabile del Servizio dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte dei singoli addetti.

#### **ART.20 -DISPOSIZIONI IN MATERIA DI BUONI PASTO**

- 1. Resta confermata l'attuale disciplina ex art.13 del CCNL 2006 di cui all'accordo del 03/07/2017 relativo al personale di polizia locale.

### **TITOLO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **ART.21 -COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE**

- 1. In riferimento a quanto previsto dall'art.67 comma 3 del CCNL, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici atti e regolamenti vigenti nell'Ente.
- 2. Per gli incentivi per funzioni tecniche si fa rinvio alle previsioni del Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 15 marzo 2018.

#### **ART.22 -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.23 -WELFARE INTEGRATIVO**

- 1. L'Ente in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 2, comma 3, del presente contratto può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
  3. Su iniziativa delle parti, e previa verifica della disponibilità delle risorse, potranno essere attivate forme di welfare integrativo, formalizzate in apposito accordo decentrato.

#### **ART.24 -SALUTE E SICUREZZA**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15, 18 e 47, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **ART.25-CLAUSOLA DI RINVIO**

2. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCNQ.

## **INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis C.C.N.L. 21.05.2018)**

L'indennità condizioni di lavoro è 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.

### **Indennità condizioni di lavoro - Maneggio valori:**

Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera pari ad € 1,50 €/giorno. Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

Elenco profili:

- Economo N. 1 Unità;
- Anagrafe N. 1 Unità;

### **Indennità condizioni di lavoro - Rischio:**

Tale indennità, in applicazione della disciplina dall'art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL 21.05.2018, è corrisposta al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008.

Ai dipendenti aventi diritto compete una indennità giornaliera pari ad € 1,50 €/giorno.

Tale indennità compete solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

I profili dei beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Elenco profili:

- Operai servizi manutentivi N. 3 Unità;
- Operatori cimiteriali N. 2 Unità;

### **Indennità condizioni di lavoro - Disagio:**

Per attività particolarmente disagiata si intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente, senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

Ai dipendenti aventi diritto compete una indennità di € 1,50 per ogni giornata di effettivo lavoro.

I profili dei beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Elenco profili:

- Operai servizi manutentivi N. 3 Unità;
- Operatori cimiteriali N. 2 Unità;
- Autisti scuolabus N. 2 Unità.
- Dipendenti addetti al front-office, come da apposita deliberazione di Giunta Comunale di individuazione degli uffici e dei relativi orari di apertura al pubblico.

## **ALLEGATO B)**

### **SCHEDA PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018)**

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita con determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali, sulla base del verbale della conferenza dei servizi di cui al comma successivo, da adottare di norma entro il mese di gennaio di ogni anno. In sede di prima applicazione, il predetto provvedimento deve essere adottato entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

In particolare, ciascun Responsabile elabora una proposta contenente l'elenco delle specifiche responsabilità che, ove assegnate, possono comportare l'attribuzione delle relativa indennità al personale assegnato al Servizio di competenza.

In sede di conferenza dei servizi, costituita da tutti i Responsabili titolari di posizione organizzativa, coordinati dal Segretario comunale, si procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali ed all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità, tenendo conto delle risorse disponibili.

L'indennità di che trattasi è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità, con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale quello stabilito.

L'indennità di cui sopra è omnicomprensiva di qualsiasi altra indennità per particolari responsabilità o professionalità previste dalle normative vigenti. Possono essere cumulati diversi compensi solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti, comunque non superiori ai limiti massimi previsti.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, viene attribuito al personale di categoria D, C e B, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

L'erogazione sarà disposta con provvedimento del Responsabile del Servizio Affari Generali, previa attestazione da parte dei Responsabili di Servizio della sussistenza o meno delle condizioni che comportano specifiche responsabilità da parte del personale individuato, documentata da una relazione sull'attività svolta.

Nelle tabelle che seguono vengono indicati i requisiti ed compensi spettanti in relazione al numero di requisiti posseduti:

<b>Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, C e B</b>
Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, in relazione alla categoria di appartenenza, nei seguenti ambiti:
1. responsabilità dell'istruttoria procedimenti amministrativi di rilevante responsabilità;
2. responsabilità dell'adozione di atti, certificazioni, attestazioni;
3. responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di persone;
4. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive;
5. responsabilità di un ufficio formalmente istituito secondo il vigente regolamento sull'ordinamento generale Uffici e Servizi;
6. responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Responsabile;
7. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di talune mansioni ascrivibili alla categoria immediatamente superiore, laddove non siano prevalenti sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale;
8. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
9. responsabilità plurime di supporto a diversi Uffici/Servizi dell'Ente;
10. responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso o a commissioni di gara

<b>Ammontare dell'indennità annua:</b>	<b>Importo</b>	<b>Cat.</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 10 requisiti	€ 2.000,00	<b>D</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 9 requisiti	€ 1.900,00	<b>D</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 8 requisiti	€ 1.800,00	<b>D</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 7 requisiti	€ 1.700,00	<b>C</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 6 requisiti	€ 1.500,00	<b>C</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 5 requisiti	€ 1.250,00	<b>B</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 4 requisiti	€ 1.000,00	<b>B</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 3 requisiti	€ 750,00	<b>B</b>
➔ Se riferita al possesso di n. 2 requisiti	€ 500,00	<b>B</b>

I compensi di cui al presente allegato sono motivatamente revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.