



Città *di* Spoleto

Segreteria generale

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Il "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021" è stato sottoscritto dal in data, l'autorizzazione alla sottoscrizione è stata rilasciata dalla Giunta Comunale con delibera n. del





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Il "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021" è stato sottoscritto dal rappresentante territoriale in data, l'autorizzazione alla sottoscrizione è stata rilasciata dalla Giunta Comunale con delibera n. 70 del 6 dicembre 2021.; pertanto cessa l'efficacia del precedente contratto che resta abrogato, così come sono abrogate tutte le altre disposizioni di pari rango normativo e/o collegabili in contrasto con il presente contratto sottoscritto.

Il si è proceduto ad un coordinamento formale del testo. Il testo coordinato è stato redatto e ripubblicato a cura della segreteria generale - nell'ambito dell'attività di rilevazione e catalogazione degli atti normativi comunali - al solo fine di agevolare la leggibilità dell'opera secondo criteri uniformi di redazione valevoli per tutti gli atti normativi dell'ente.

Il presente documento è redatto in formato digitale ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n° 82 recante il "Codice dell'amministrazione digitale" ed è inserito nel "Fascicolo 202..... – 1.1.1/..... – Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021" consultabile direttamente ed in qualsiasi momento dagli operatori dell'ente e tramite la segreteria generale da parte degli altri interessati.

L'UFFICIO COORDINAMENTO NORMATIVO

Il segretario generale

Dott. Mario Ruggieri



Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)
Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246
C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544
www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispoleto | www.twitter.com/comunedispoleto
www.pinterest.com/comunedispoleto | www.instagram.com/comunedispoleto
www.youtube.com/comunespoleto



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura



I Longobardi in Italia.
I luoghi del potere (568-774 d.C.)



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Indice generale

Capo I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO.....	5
Art. 1 - Finalità.....	5
Art. 2 - Campo di applicazione.....	5
Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto.....	5
Capo II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (cosiddetta PRODUTTIVITÀ).....	7
Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (cosiddetta produttività).....	7
Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance.....	8
Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale.....	10
Capo III - ALTRE INDENNITÀ.....	11
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	11
Art. 8 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.....	13
Art. 8 bis - Indennità <i>ad personam</i> per personale impegnato in uffici di supporto agli organi di direzione di cui all'art. gli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018 (Art. 90 del decreto legislativo nr. 267/2000).....	15
Art. 9 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti.....	16
Art. 10 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale.....	16
Art. 11 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno.....	18
Art. 12 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati.....	18
Art. 13 - Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido.....	19
Art. 14 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente.....	19
Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016.....	20
Art. 16 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU e TARI.....	21
Art. 16bis - Accordo di armonizzazione.....	21
Art. 17 - Incentivazione del personale in telelavoro.....	22
Art. 18 - Piani di razionalizzazione e risparmio.....	22
Art. 19 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate.....	22
Art. 20 - Reperibilità.....	23
Art. 21 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno.....	23
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	24
Art. 23 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa.....	24
Capo IV - PROGRESSIONI ORIZZONTALI.....	25
Art. 24 - La effettuazione delle progressioni orizzontali.....	25
Art. 25 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali.....	25



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Capo V - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	27
Art. 26 - Fasce di flessibilità orarie.....	27
Art. 27 - La Banca delle Ore.....	27
Art. 28 - 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.....	28
Art. 29 - Pari opportunità.....	28
Art. 30 - Orario multiperiodale.....	29
Art. 31 - Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario.....	29
Art. 32 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.....	29
Capo VI - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.....	30
Art. 33 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.....	30
Art. 34 - Servizi minimi essenziali.....	30
Art. 35 - Previdenza complementare.....	30
Art. 36 - Le attività di formazione.....	30
Capo VII - LA COSTITUZIONE DEL FONDO.....	32
Art. 37 - Integrazione della parte variabile del fondo.....	32
Capo VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI.....	33
Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....	33
Art. 39 - Norme finali.....	33



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 - Finalità

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemporaneo della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprezzando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori in organico all'ente comunale, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio 2020/2022; tale durata è così fissata, in considerazione della durata dei contratti collettivi prevista dalla normativa introdotta come modifica del D.Lgs. n. 165/2001 dal D.Lgs. n. 150/2009, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 21 maggio 2018.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.



Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)
Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246
C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544
www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispolo | www.twitter.com/comunedispolo
www.pinterest.com/comunedispolo | www.instagram.com/comunedispolo
www.youtube.com/comunespolo



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura



I Longobardi in Italia.
I luoghi del potere (568-774 d.C.)



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO II - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (*cosiddetta PRODUTTIVITÀ*)

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (*cosiddetta produttività*)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance "organizzativa" ed a quella "individuale", intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola direzione dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata secondo quattro modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi delle direzioni e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa); tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG e nel PDO ai singoli dirigenti;
- b) la corresponsione di compensi in funzione della performance individuale di tutti i dipendenti secondo la valutazione operata dai dirigenti;
- c) il finanziamento di una maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate; le risorse per detta maggiorazione non potranno essere inferiori al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- d) il finanziamento, tramite specifiche integrazioni di parte variabile del fondo, di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal dirigente sulla base delle priorità indicate dalla giunta, garantendo parità di trattamento a personale con pari profilo professionale, anche con riferimento a specifiche direzioni, nonché con carattere trasversale che può riguardare alcune o tutte le direzioni. Anche in questi casi saranno attribuite a seguito



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti.

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione anche delle modalità di incentivazione di cui al comma 3. In tale ambito, si stabilisce preventivamente una limitata quota massima di personale valutato, pari ad una unità del personale di ogni direzione, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corrispondente di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli definiti nel PEG e PDO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole direzioni per la parte di cui alle lettere a) e b) del comma 3 del precedente art. 4 (valutazione della performance organizzativa e individuale) avviene in funzione del numero dei dipendenti di appartenenza.

4. All'inizio del periodo di valutazione i dirigenti individuano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PEG e PDO, le schede di valutazione per la performance individuale ed assegnano gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 60% con riferimento alla valutazione della performance individuale e per il restante 40% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica direzione in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio dirigente preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori contenuti nelle schede su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti delle strutture.

8. I dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, dopo aver contrattato la distribuzione delle risorse decentrate, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale della direzione nonché alle OO.SS. e alle RSU.

9. I dirigenti comunicano alle organizzazioni sindacali ed alla RSU l'inserimento nell'ambito del fondo per la produttività, delle risorse finalizzate alla maggiorazione di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con questi criteri viene definito il budget iniziale.

10. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

•**Personale con rapporto di lavoro part-time:** opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

•**Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, etc.).

11. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione, informando le organizzazioni sindacali e la RSU.

12. A seguito di tale operazione, viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI DIREZIONE relativamente alla performance organizzativa, in misura percentuale rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi della direzione, sulla base della valutazione del nucleo tecnico di valutazione; esso corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: fino a 60 punti, il 30% del budget, da 61 a 80 punti, proporzionalmente tra il 31% ed il 100%, associando lo 0%[zero] al punteggio 61 ed il 100% al punteggio 80; oltre 80 e fino a 100, 100%.

13. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, andranno a comporre il budget della produttività di cui all'anno successivo.

14. La valutazione della performance individuale è effettuata dal dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si basano sulla valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, sulla competenza professionale, sui comportamenti organizzativi e sulla performance organizzativa della direzione, calcolata con riferimento al punteggio ottenuto dal dirigente. La relativa metodologia è adottata



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali, limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda. La misura del compenso è determinata con riferimento al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 6.

15. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza, a qualsiasi titolo verificatosi, superiore al 50% nel corso dell'anno ed al 70% per chi usufruisce di congedi per maternità o congedi parentali o, infine per assistenza a disabili.

Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, devono essere ripartiti in modo da assicurare al dipendente di ogni singola direzione che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a titolo di produttività. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 15 del precedente art. 5. In caso di parità, si tiene conto del punteggio ottenuto dalla media delle valutazioni del triennio precedente, ed in caso di ulteriore parità, l'ordine sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio ed infine sulla base di anzianità anagrafica.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO III - ALTRE INDENNITÀ

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro riferita alle situazioni lavorative che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. L'erogazione avviene di norma entro il terzo mese successivo alla rendicontazione.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate, caratterizzate da una particolare situazione lavorativa che, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale; attività di rischio, ovvero quelle che comportano esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e attività di maneggio valori.

3. Per **attività disagiate** si intendono:

ATTIVITÀ	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO (per ogni giorno lavorativo effettivamente svolto)	CRITERIO DI COMMISURAZIONE
Operatori di centralino	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale addetto all'organizzazione di eventi (manifestazioni, spettacoli, concerti)	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio in condizioni di disagio
Personale dei servizi sociali con mansioni di front – office nei confronti di utenza connotata da disagio sociale	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Custodi degli edifici comunali	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Educatori professionali impiegati nei nidi comunali, specificamente addetti a funzioni di sostituzione di personale assente o con orario di lavoro spezzato	€ 2,00	Giorni di effettiva sostituzione o prestazione con orario spezzato
Personale della biblioteca con mansioni di front –	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio a contatto con il





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

office		pubblico
Personale con mansioni di front –office	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio a contatto con il pubblico
Personale degli ufficiali di stato civile impegnati per officiare matrimoni	€ 10,00	Giorni di effettiva presenza in servizio in condizioni di disagio
Personale servizi informatici	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio

che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, complicazioni per l'equilibrato recupero psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono, in particolare, quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa; o orari di lavoro non programmabili preventivamente ma legati alle peculiari esigenze contingenti del servizio.

4. Per attività rischiose si intendono:

ATTIVITÀ	COMPENSO GIORNALIERO IN EURO per ogni giorno lavorativo effettivamente svolto	CRITERIO DI COMMISSURAZIONE
Autisti	€ 2,00	Giorni di effettivo svolgimento del servizio da autista
Educatori professionali impiegati nei nidi comunali	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Assistenti sociali	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale del servizio politiche abitative	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale magazzini di deposito	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Messi notificatori	€ 2,60	Giorni con oltre metà dell'orario giornaliero di lavoro svolto all'esterno: € 2,60
Personale direttamente e specificamente addetto al controllo dell'abusivismo edilizio e della sicurezza degli edifici privati e pubblici e del territorio	€ 2,00	Giorni di effettiva presenza in servizio
Personale della Polizia locale impegnato in	€ 10,00	Giorni di effettivo impiego per il TSO





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Trattamenti sanitari obbligatori (TSO)

quelle che comportano esposizione a rischi potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e attestate dal responsabile.

5. Per il **maneggio valori**, l'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato, nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura giornaliera di seguito indicata:

Valori medi annuali maneggiati	Importo indennità
oltre € 100.000,01	€ 3,00
da € 20.000,01 a 100.000,00 annui	€ 2,00
da € 5.000,01 a € 20.000,00 annui	€ 1,50
fino a € 5.000,00 annui	€ 1,00

Art. 8 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che, per specifiche responsabilità, svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di lavoratori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi, caratterizzati dalla sigla dell'istruttoria o dalla firma in qualità di responsabile del procedimento, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi, rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del dirigente l'atto di affidamento delle "specifiche responsabilità" al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e, successivamente, entro il 15 gennaio di ciascun anno, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

2-bis. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie direzioni in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di posizioni organizzative presenti, alla tipologia e complessità dei procedimenti, alla particolare esposizione ai rischi di responsabilità amministrativo-contabile, in base ai criteri riportati di seguito al comma 8.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

dipendenti che nell'ente non deve superare il 25% del personale tecnico/amministrativo in servizio presso ogni direzione con un minimo di nr. 1 (una) unità:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal dirigente, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di dipendenti con profili esecutivi.	Euro 700,00
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal dirigente per coordinamento, formalmente affidato, di almeno tre operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse o della particolare produzione di norme nuove di disciplina del settore.	Euro 1.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal dirigente, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza occasionale o impedimento di questi; 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale; 6) sigla sugli atti istruttori o firma in qualità di responsabile del procedimento; 7) predisposizione di atti (fino alla firma del dirigente competente) aventi rilevanza esterna di particolare complessità tecnico-giuridica.	Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti Euro 2.000,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti Euro 1.000,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti
Responsabilità, formalmente attribuita al dipendente di categoria D dal dirigente, del coordinamento di uffici di piano o di servizi gestiti in forma congiunta tra diversi enti, finanziati con risorse a carico di altri enti; i dipendenti cui sono assegnate le predette responsabilità non rientrano nel tetto del 25%	Euro 3.000 annue finanziate da trasferimenti da parte di altri enti. Qualora risultassero incipienti, sarà riconosciuto l'80% dell'importo mancante a valere sulle risorse del fondo

4. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 2 mesi, salvo il periodo di ferie.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

5. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e, comunque, entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i dirigenti informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

5-bis. Le risorse di cui al comma 2-bis vengono ripartite secondo la seguente procedura:

- a) ad ogni direzione viene attribuito un punteggio, pari alla pesatura della posizione dirigenziale corrispondente;
 - b) tale punteggio viene moltiplicato per il coefficiente pari al numero di dipendenti in servizio nella direzione in questione, attribuendo i seguenti pesi: 2,5 al personale di categoria D, 1 al personale di categoria C, 0,5 al rimanente personale;
 - c) il punteggio così ottenuto, diviso per il totale dei punteggi di tutte le direzioni, è pari alla quota di risorse da attribuire alla relativa direzione.

Con l'accordo annuale per la destinazione del Fondo, le parti possono modificare il budget complessivo di cui al comma 2-bis.

6. L'importo dell'indennità è determinato dal Dirigente in relazione al budget assegnato ed alle attività svolte dal soggetto beneficiario, nel rispetto delle categorie professionali e dei limiti economici individuati dal comma 3 del presente articolo, dandone adeguata motivazione nel provvedimento di assegnazione.

7.L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo, la stessa viene parametrata rispetto alle assenze. Non viene erogata per assenze superiori a due mesi salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri casi indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

⁸ Tale indennità non risulta cumulabile con quella prevista dall'art. 56 sexies del CCNI del 21/05/2018.

9. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, per valutare gli effetti della presente regolamentazione, al fine di verificare l'eventuale opportunità di modifiche.

10. Qualora si creino eventuali economie rispetto al budget di direzione assegnato, le stesse andranno ad incrementare il budget della direzione finalizzata ad incentivare la produttività e saranno ripartite tra i lavoratori.

Art. 8 bis - Indennità *ad personam* per personale impegnato in uffici di supporto agli organi di direzione di cui all'art. gli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018 (Art. 90 del decreto legislativo nr. 267/2000)

1. L'amministrazione comunale si riserva di riconoscere al personale impiegato in uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, della giunta o degli assessori un'indennità *ad personam* come emolumento onnicomprensivo dei compensi collegati al trattamento economico accessorio.

2. Il compenso viene determinato caso per caso e finanziato con risorse da reperire da bilancio comunale.

Art. 9 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 *quinquies*, c. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici di sportello con relazioni al pubblico;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e/o responsabilità che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350 annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1 del CCNL 21 maggio 2018 per come disciplinato dal precedente art. 8 del presente contratto.

6. Il Servizio risorse umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 10 - Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per compensare i compiti di responsabilità connessi al grado rivestito svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C che D, a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018 né dell'indennità di cui all'art. 9.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria e che rivestano medesimo grado.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale del Comando di polizia locale che intende compensare con l'indennità in oggetto. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità e/o funzioni connesse al grado assegnate al personale cui competono i compensi di cui in parola. L'assegnazione da parte del Comandante, con





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 25% del personale della polizia locale in servizio:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, connesse al grado di agente addetto al coordinamento, formalmente affidato dal Comandante, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità.	Euro 1.000,00
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D connesse al grado di Ufficiale (Tenente, Capitano, Maggiore) formalmente affidato dal Comandante nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di attività o di procedimenti amministrativi e/o di attività o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. 	<p>Euro 2.500,00 annui se riferita al possesso di almeno 5 requisiti e al grado di Tenente, Capitano Maggiore</p> <p>Euro 1.900,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti e al grado di Tenente, Capitano Maggiore</p> <p>Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti e al grado di Tenente, Capitano Maggiore</p>

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Comandante informerà i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Art. 11 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo, come tale, quella svolta in questo modo per almeno il 80% dell'impegno orario all'esterno dagli uffici del Comando, è erogato un compenso, per ogni giornata di lavoro esterno, pari ad euro 9,00.

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 o complementare per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 50% dell'impegno orario. In questi casi, la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 4,50 per ogni giornata di lavoro all'esterno degli uffici del Comando.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 50% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. I compensi di cui al presente articolo sono coperti finanziariamente da una quota dei proventi contravvenzionali accertati e riscossi nell'anno, derivanti dall'art. 208 del Codice della strada, a condizione che ve ne sia la disponibilità e che ciò sia autorizzato dalla giunta comunale. In caso contrario, gli importi di cui sopra, finanziati direttamente dal Fondo, sono ridotti a € 4,50 ed € 2,50.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione delle presenze assenze; b) dall'attestazione del responsabile di servizio o del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore al 80% dell'orario di lavoro o alla metà dell'orario di lavoro.

Art. 12 - Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Art. 13 - Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 200 alla settimana.

2. All'inizio di ogni anno educativo/scolastico le parti si incontreranno per confrontarsi sul calendario scolastico e per concordare la modalità di fruizione del monte ore di aggiornamento.

3. Per garantire il miglioramento qualitativo del servizio, il personale docente è tenuto a svolgere 130 ore annue di attività integrative (attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie).

Art. 14 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dall'art. 9 della legge n. 114 del 2014 dal regolamento adottato dall'ente e dal presente articolo del CCDI.

2. Nelle ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti, le somme recuperate sono ripartite tra gli avvocati dipendenti in modo da attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo.

3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

4. Tali compensi sono ripartiti sulla base delle attività svolte nelle singole cause in modo eguale tra gli avvocati dipendenti dell'ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura dell'ente.

5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

Art. 15 - Criteri delle forme di incentivazione per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprese degli oneri previdenziali ed assistenziali e dell'IRAP) 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 ed è condizionata dall'espletamento di procedure di gara per la comparazione delle offerte:



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

INCENTIVO PER LAVORI PUBBLICI	Tetto dei compensi erogabili	INCARICO	*Percentuale attribuita rispetto al tetto massimo del 2% dell'importo posto a base di gara, fatte salve le quote da assegnare alla centrale unica di committenza
	Opere di importo a base di gara fino a 1.000.000,0di euro, 2%	RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO E COLLABORATORI E PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	50%
	Opere di importo a base di gara superiore a 1.000.000,0 di euro, 1,6%	VERIFICA PREVENTIVA DEI PROGETTI	5%
		PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO DELLE PROCEDURE DI GARA	15%
		DIRETTORE LAVORI E COLLABORATORI	25%
		COLLAUDATORE TECNICO AMMINISTRATIVO E COLLABORATORI	5%
		COLLAUDATORE STATICO (SOLO NEI CASI PREVISTI DALLA NORMA)	5%
INCENTIVO PER FORNITURE E SERVIZI DI PARTICOLARE COMPLESSITÀ O SUPERIORI A 500.000 EURO	Tetto dei compensi erogabili	INCARICO	*Percentuale attribuita rispetto al tetto massimo del 2% dell'importo posto a base di gara, fatte salve le quote da assegnare alla centrale unica di committenza
	Forniture e servizi con importo a base di gara fino a 1.000.000, 2%	RESPONSABILE UNICO PROCEDIMENTO E COLLABORATORI E PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	50%
	Forniture e servizi per importi a base di gara superiori a 1.000.001, 1,6%	PREDISPOSIZIONE E CONTROLLO DELLE PROCEDURE DI GARA	20%
		DIRETTORE DELL'ESECUZIONE	20%
		VERIFICA DI CONFORMITÀ	10%



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera o per le prestazioni di servizi o acquisizione di forniture.

3. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma, alla verifica del non incremento dei tempi procedurali e al non superamento dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi dell'1% in ragione di ogni giorno di ritardo e del 10% in ragione del superamento dei costi preventivati oltre la soglia di "tolleranza" prima indicata.

4. I compensi di cui al presente articolo non possono superare, complessivamente, in un anno per ogni funzionario, il tetto del 50% del trattamento economico annuale. Superato il tetto, le funzioni tecniche assegnate sono comunque dovute anche senza incentivo.

Art. 16 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU e TARI

1. Al personale dell'ufficio tributi (e ad altri uffici che eventualmente collaborino nell'ambito della finalità di seguito specificata) che ha partecipato alle attività per il maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI, è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non deriva da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione ed elusione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività. In tale progetto il Dirigente della direzione dovrà specificare gli uffici dell'Ente ed il personale coinvolti, con specifica del ruolo e funzione, nonché il contributo in termine percentuale, che ogni partecipante e/o ufficio dovrà fornire nell'ambito dell'intero progetto.

2. Tale compenso è ripartito tra tutti i dipendenti ed uffici coinvolti in quote di incentivo spettanti come specificato nel progetto previa attestazione da parte del dirigente della corretta esecuzione delle attività o funzioni assegnate nell'ambito dello stesso progetto.

Art. 16bis - Accordo di armonizzazione

1. I compensi che specifiche disposizione di legge prevedano a favore del personale non dirigenziale del Comune di Spoleto di cui all'art. 18 co. 1 lett. h) del CCNL 2016/2018 sono oggetto di armonizzazione parziale rispetto alla produttività collettiva e alle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative. Eventuali quote di produttività e di retribuzione di risultato non corrisposte per effetto dell'armonizzazione rientrano nel fondo dell'anno successivo come economie.

2. La cosiddetta armonizzazione avverrà sulla base delle seguenti fasce:

Incentivo	Percentuale di riduzione
Fino a 5.000,00 euro	Nessuna riduzione



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Da 5000,01 euro a 10.000,00 euro	Riduzione del 60%
Oltre 10.000,00 euro	Riduzione del 100%

Art. 17 - Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cosiddetta produttività, e di specifiche responsabilità.

2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

Art. 18 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti interessati e tale compenso è erogato: per il 50% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 10% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 19 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 68, co. 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. L'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 è fissata a decorrere dal 1º gennaio 2021.

Art. 20 - Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco dei mesi successivi.

Art. 21 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base semestrale.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'organizzazione del Comune.

2. La misura della indennità di risultato dei lavoratori incaricati di posizioni organizzative, è determinata nel seguente modo:



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

- a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
- c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
- d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
- f) 30% della indennità di posizione per punteggi superiori a 96 punti su 100.

3. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi della metodologia indicata al precedente comma sia di importo inferiore al budget stabilito al comma 1, i risparmi verranno ridistribuiti in modo proporzionale (rispetto al punteggio effettivamente ottenuto) tra le posizioni organizzative che hanno ottenuto valutazioni rientranti nelle fasce c), d), e) e f). Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato sia superiore, i compensi spettanti ai singoli lavoratori saranno decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

(modificato in conformità all'art. 15 comma 4 ccnl 17.5.2018).

Art. 23 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino, su base annua, l'ammontare indicato nella tabella riportata al precedente articolo 16bis, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta nelle misure percentuali indicate nella stessa tabella.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.





Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO IV - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 24 - La effettuazione delle progressioni orizzontali

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 24 mesi maturati al 31 dicembre dell'anno intermedio del triennio posto a riferimento per le valutazioni) non superiore comunque al 50%, 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, delle indennità dovute al personale educativo e delle riconfigurazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, c. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al primo di gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

Art. 25 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri, si prevede che:

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 ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente, maturati al 31 dicembre dell'anno intermedio del triennio preso a riferimento per le valutazioni.

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 categoria giuridica (B, C, D) e per singola direzione.

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;

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 del 78% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

f) il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolato come segue: per il 90% (per un massimo di 90 punti) proporzionalmente alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, tramite interpolazione lineare; nel caso di assenza prolungata oltre sei



Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)

Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246

C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544

www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispolo | www.twitter.com/comunedispolo
www.pinterest.com/comunedispolo | www.instagram.com/comunedispolo
www.youtube.com/comunespolo



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura



I Longobardi in Italia.
I luoghi del potere (568-774 d.C.)



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

mesi (p.e. per maternità) vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza; il rimanente 10% (per un massimo di 10 punti) viene calcolato sulla base dell'esperienza acquisita e non già valorizzata nelle precedenti selezioni, attribuendo i seguenti punteggi in relazione all'esperienza maturata nella posizione economica di godimento.

- fino a 5 anni 2 punti
- oltre 5 anni e fino a 7 anni 6 punti
- oltre 7 anni e fino a 10 anni 8 punti
- oltre 10 anni 10 punti

A partire dal 2022 l'attribuzione dei punti legati all'esperienza maturata è subordinata alla dimostrazione della partecipazione ad almeno due corsi di formazione all'anno nell'ultimo triennio a condizione che siano stati proposti dall'amministrazione al dipendente .

- g) 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 anagrafica;
- h) In ogni caso viene garantita in ogni direzione e per ogni categoria , la prima progressione che resterebbe esclusa per incapienza dei fondi;

3. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.



UNI EN ISO 14001:2015

Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)
Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246
C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544

www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispolo | www.twitter.com/comunedispolo
www.pinterest.com/comunedispolo | www.instagram.com/comunedispolo
www.youtube.com/comunespolo



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura



I Longobardi in Italia.
I luoghi del potere (568-774 d.C.)



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Fasce di flessibilità orarie

1. Compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, indicativamente si possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro. Per il personale che lavora in turno tali fasce sono ridotte a 10 minuti, e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, c. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il dirigente di riferimento e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

5. Al termine di ogni mese il saldo orario della flessibilità non dovrà essere negativo per un valore superiore a 10 ore. In caso contrario, il lavoratore potrà recuperare il debito orario entro il mese successivo, altrimenti, al termine di quest'ultimo, il debito orario verrà compensato fino a capienza con eventuali ore di straordinario maturate e non ancora liquidate; per le ore non coperte, verrà automaticamente effettuata la decurtazione in busta paga per un importo pari al valore delle ore ancora mancanti. Al contrario, l'eventuale plus-orario presente al termine del mese verrà invece ribaltato al mese successivo nella misura massima di 20 ore. Le ore di plus-orario eventualmente ancora in eccesso saranno automaticamente azzerate.

6. In via transitoria, eventuali plus-orari maturati in eccesso rispetto al limite di 20 ore introdotto dalla presente disciplina, verranno ribaltati su una differente voce (residuo plus orario al 31/12/2020) e dovranno essere recuperati (a minuti/ora/giorni) entro 24 mesi e comunque prima della cessazione del rapporto di lavoro. Tali crediti orari, in quanto non configurabili quale straordinario, non potranno in ogni caso dar luogo a liquidazione.

Art. 27 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscano su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.



VERIFICATA

Mag. n. IT - 00007

Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)

UNI EN ISO 14001:2015
Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246
C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544

www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispolo | www.twitter.com/comunedispolo
www.pinterest.com/comunedispolo | www.instagram.com/comunedispolo
www.youtube.com/comunespolo



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura



I Longobardi in Italia.
I luoghi del potere (568-774 d.C.)



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

Art. 28 - 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 (comitato unico di garanzia), 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. 29 - Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30 - Orario multipperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multipperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 è fissato, rispettivamente,



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

in 20 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 31 - 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 3% 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. 32 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in *part-time* nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO VI - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 33 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

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 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 34 - Servizi minimi essenziali

L'esercizio del diritto di sciopero va contemporaneo con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 35 - Previdenza complementare

1. Una percentuale delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inoservanza del codice della strada, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

2. Le risorse sono attribuite nell'importo di € 2.000,00 annue e compatibilmente con il rispetto degli equilibri di bilancio.

Art. 36 - Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente dà corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni o con scuole pubbliche di formazione.

4. L'ente prevede altresì il finanziamento di corsi specifici, compatibilmente con le risorse di bilancio, oltre quelli già previsti ai sensi del comma 3 che su proposta del lavoratore, possano avere un impatto migliorativo sulle competenze professionali del dipendente.



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO VII - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 37 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. h), e del c. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.



Città di Spoleto – Piazza del Comune n. 1 – 06049 Spoleto (PG)
Tel. +39 07432181 Fax +39 0743218246
C.F. 00316820547 – P.I. 00315600544
www.comune.spoleto.pg.it | PEC: comune.spoleto@postacert.umbria.it
www.facebook.com/comunedispoleto | www.twitter.com/comunedispoleto
www.pinterest.com/comunedispoleto | www.instagram.com/comunedispoleto
www.youtube.com/comunespoleto



Organizzazione delle Nazioni Unite
per l'Educazione, la Scienza e la Cultura

Pag. 32 di 35



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'ente per il triennio 2021 – 2023 e per l'annualità economica 2021

CAPO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 38 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 39 - 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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrate ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.