



Unione di Comuni  
valdarnoevaldisieve

*Comuni di Londa – Pelago – Pontassieve – Reggello – Rufina – San Godenzo*

**VERBALE di  
Accordo Decentrato Territoriale  
dell'8 novembre 2019**

Articolo 7, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018  
Articolo 9 del Protocollo sulla Contrattazione territoriale del 23 novembre 2018

**SU**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO TERRITORIALE  
2019 – 2021**

**per i lavoratori del Comparto Funzioni locali dell'Unione di Comuni e dei  
Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina**

**PARTE GIURIDICA**

**Novembre 2019**

**TAVOLO per la CONTRATTAZIONE TERRITORIALE**

**VERBALE di  
ACCORDO DECENTRATO TERRITORIALE**

Oggi otto novembre duemiladiciannove, alle ore 11,15, presso la Sala delle Eroine del Comune di Pontassieve al fine di sottoscrivere l'accordo definitivo del **Contratto decentrato** di cui all'art. 8, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018 in merito all'argomento in oggetto, si sono incontrate la Delegazione trattante territoriale di parte pubblica e la Delegazione trattante territoriale di parte sindacale;

**Sono presenti per la parte pubblica:**

Presidente della delegazione	Tiziano Lepri	<input checked="" type="checkbox"/>	
Componente	Ferdinando Ferrini	<input type="checkbox"/>	
Componente	Paola Tinacci	<input checked="" type="checkbox"/>	
Componente	Moreno Fontani	<input type="checkbox"/>	
Componente	Francesco Cammilli	<input type="checkbox"/>	
Componente	Stefano Benedetti	<input type="checkbox"/>	
Componente	Simone Piccioli	<input checked="" type="checkbox"/>	
Componente	Francesca Guidotti	<input checked="" type="checkbox"/>	
_____	_____		<input type="checkbox"/>
_____	_____		<input type="checkbox"/>

**Sono presenti per la parte sindacale:**

RSU Unione	Emanuela Borelli	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Unione	Nicola Forte	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Unione	Ernesto Forzini	<input checked="" type="checkbox"/>	
_____	_____		<input type="checkbox"/>
RSU Pontassieve	Gianmarco Barba	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Pontassieve	Isabella Fiesoli	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Pontassieve	Sandra Ricci	<input checked="" type="checkbox"/>	
Uditore Pontassieve	Civai Sandro	<input type="checkbox"/>	
Uditore Pontassieve	Bisanzi Lucia	<input checked="" type="checkbox"/>	
_____	_____		<input type="checkbox"/>
RSU Reggello	Alessandro Piantini	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Reggello	Grazia Formigli	<input checked="" type="checkbox"/>	
RSU Reggello	Immacolata Martucci	<input checked="" type="checkbox"/>	
<u>RSU REGGELLO</u>	<u>DANIELE MINGOZZI X</u>		<input type="checkbox"/>

RSU Pelago  
RSU Pelago

Andrea Romoli  
Daniele Rotini

RSU Rufina  
RSU Rufina

Massimo Cecchetti  
Massimo Santoni

X

CGIL  
UIL

Antonio Morelli  
Giancarlo Battini

E' incaricato della redazione del presente verbale il/la sig./sig.ra ELENA AFFONATI  
del Servizio Personale Associato dell'Unione di Comuni

**LE PARTI, in relazione agli argomenti ed alle norme sopra richiamati,  
SOTTOSCRIVONO il presente Accordo Decentrato Territoriale  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
(CCDIT)  
ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 9 del Protocollo del 23/11/2018.**

**Premesso che:**

Il CCNL elenca, all'art. 7, comma 4, le materie oggetto di accordo decentrato tra la delegazione di parte pubblica e i soggetti sindacali.

L'articolo 9 del Protocollo sottoscritto il 23 novembre 2018 elenca le materie riservate alla contrattazione decentrata di livello territoriale. Tali materie costituiscono la quasi totalità della disciplina contrattuale ascrivibile alla cosiddetta 'parte giuridica' del contratto decentrato.

La Giunta dell'Unione ha adottato l'atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica con delibera n. 13 del 5 febbraio 2019.

In data 11 febbraio 2019 è stata avviata la procedura di contrattazione relativamente alle materie in oggetto, in apposita seduta del tavolo trattante convocata con nota del 29 gennaio 2019.

Dopo ampia discussione e disamina negli incontri del 21 febbraio, 4 marzo e 11 aprile (duranti i quali sono state esaminate le specifiche discipline dell'orario di lavoro e del servizio mensa), del 3 e 13 maggio (durante i quali è stata esaminata la disciplina delle progressioni

economiche), e negli incontri del 3 e 20 giugno, 18 luglio, 16 e 23 settembre, specificamente dedicati alla bozza complessiva della disciplina contrattuale – parte giuridica, le parti hanno sottoscritto in data 23 settembre 2019 la **Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) avente ad oggetto CCDIT 2019-2021 per i lavoratori del comparto Autonomie locali dipendenti dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve e dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina – PARTE GIURIDICA.**

Ai sensi dell'art. 8 del Protocollo del 23 novembre 2018 la **Preintesa**, corredata da una relazione illustrativa e da una relazione tecnica, è stata inoltrata a tutti gli Enti firmatari ai fini dell'acquisizione del parere dei competenti organi di controllo.

Gli organi di controllo hanno espresso il loro parere come segue:

- Collegio revisori Pontassieve – verbale del 9/10/2019 – parere: non rilevando il presupposto per un proprio intervento in questa fase della contrattazione svolta dall'Unione, ha comunicato di non ritenersi obbligato a rilasciare alcun parere a quanto in oggetto;
- Collegio revisori Reggello – si prende atto che nei termini contrattuali (15 giorni dall'invio, avvenuto il 27/09/2019, ex-art. 8, comma 6, del CCNL 21/05/2018) non sono pervenute osservazioni dal Collegio dei Revisori;
- Revisore Pelago – si prende atto che nei termini contrattuali (15 giorni dall'invio, avvenuto il 27/09/2019, ex-art. 8, comma 6, del CCNL 21/05/2018) non sono pervenute osservazioni dal Revisore;
- Revisore Rufina – verbale del 10/10/2019 – parere: non rilevando il presupposto per un proprio intervento in questa fase della contrattazione svolta dall'Unione, ha comunicato di non ritenersi obbligato a rilasciare alcun parere a quanto in oggetto;
- Revisore Unione – verbale del 31/10/2019 - parere: in assenza della quantificazione degli effetti finanziari che si determineranno concretamente e saranno apprezzabili solo al momento della sottoscrizione degli accordi di Ente, si dichiara non in grado di esprimere un parere.

Le Giunte degli Enti hanno AUTORIZZATO la sottoscrizione del presente Contratto con le seguenti deliberazioni:

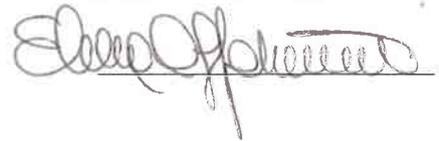
- Pelago – delibera n. 87 del 31/10/2019;
- Pontassieve – delibera n. 176 del 4/11/2019;

- Reggello – delibera n. 129 del 30/10/2019;
- Rufina – delibera n. 191 del 29/10/2019;
- Unione – delibera n. 102 del 05/11/2019;

Le parti **APPROVANO** e **SOTTOSCRIVONO** il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT)** avente ad oggetto: **“CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE 2019 – 2021 per i lavoratori del Comparto Funzioni locali dell’Unione di Comuni e dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina - PARTE GIURIDICA”** nel testo allegato al presente Verbale.

Li, 08.11.2019

IL/LA VERBALIZZANTE



## NOTE e DICHIARAZIONI a VERBALE

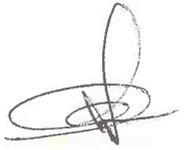
### DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti si impegnano ad attivare uno specifico tavolo di trattativa relativamente all'utilizzo delle risorse provenienti dalle sanzioni per le violazioni al codice della strada, di cui all'articolo 29 della Preintesa, con l'obiettivo di disciplinare in maniera uniforme ed ampliare le iniziative di carattere previdenziale ed assistenziale a favore del personale di vigilanza, non escludendo ed anzi promuovendo, già da ora, la loro attivazione od incremento nei contratti integrativi dei singoli enti.

Le parti si impegnano, inoltre, ad attivare uno specifico tavolo di trattativa, qualora decada l'obbligo di rispetto del tetto costituito dal trattamento accessorio dell'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, al fine di ampliare le iniziative di carattere previdenziale ed assistenziale, di cui all'articolo 42 della Preintesa, estendendole anche a favore di altri dipendenti, con priorità per quelli adibiti a mansioni che sottopongono a maggior rischio di infortuni e malattia.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti concordano che le indennità relative ai nuovi istituti introdotti dal CCNL del 21 maggio 2018 (indennità di servizio esterno e di funzione per l'area di vigilanza) ed i nuovi importi delle altre indennità definiti dal presente accordo e/o che saranno stabiliti dai contratti decentrati di ente secondo i criteri di cui al presente accordo, saranno applicati a decorrere dal 1° gennaio 2019.



**Dichiarazione a verbale del rappresentante di UIL-FPL:**

“In merito agli articoli 26 e 10 della dell’Accordo Decentrato Territoriale la UIL-FPL non condivide la scelta di diminuire il valore massimo delle indennità previste dagli artt. 56-quinquies e 70-bis del CCNL, poiché i contratti decentrati degli Enti firmatari di tale intesa hanno fondi delle risorse integrative di diverso importo.

In tale situazione fissare un importo inferiore a quello previsto dal CCNL risultava essere fattore limitativo per le successive trattative che dovranno necessariamente seguire con ogni singolo Ente.”

f.to



**Dichiarazione a verbale del rappresentante di CGIL-FP:**

“La CGIL-FP chiede di riconvocare il tavolo della trattativa qualora vi siano modifiche economiche e contrattuali con riferimento alle risorse provenienti dall’art. 208 del Cds”.

f.to



Per la parte pubblica:

Tiziano Lepri

Ferdinando Ferrini

Paola Tinacci

Moreno Fontani

Francesco Cammilli

Stefano Benedetti

Simone Piccioli

Francesca Guidotti

Per la parte sindacale:

Antonio Morelli

Giancarlo Battini

Emanuela Borelli

Ernesto Forzini

Nicola Forte

Gianmarco Barba

Isabella Fiesoli

Sandra Ricci

BISANA WGA

Alessandro Piantini

Grazia Formigli

Immacolata Martucci

Andrea Romoli

Daniele Rotini

Massimo Cecchetti

Massimo Santoni

DANIELE MINGUZZI

Allegato al Verbale di ACCORDO del 08-11-2019

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE 2019-2021**

### **INDICE**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	11
ART. 1 – AMBITO D’APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA.....	11
ART. 2 – VERIFICHE DELL’ATTUAZIONE DEL CONTRATTO.....	11
ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO.....	11
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	11
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’.....	11
ART. 4 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE.....	11
ART. 5 – STRUMENTI DI PREMIALITA’.....	12
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	12
ART. 6 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	12
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.....	13
ART. 7 – CRITERI GENERALI.....	13
ART. 8 – CRITERI PER LE SELEZIONI.....	14
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA’.....	14
ART. 9 – PRINCIPI GENERALI.....	14
ART. 10 – INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis del CCNL del 2018).....	15
ART. 11 – DEFINIZIONE DELLE ATTIVITA’ INERENTI LE CONDIZIONI DI LAVORO.....	16
ART. 12 – INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’ (art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 2018).....	16
ART. 13 – INDENNITA’ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA’ (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 2018).....	17
CAPO V – PREMIO INDIVIDUALE DIFFERENZIATO E PREMIO DI EFFICIENZA.....	17
ART. 14 – DISCIPLINA DEL PREMIO INDIVIDUALE DIFFERENZIATO (art. 69, comma 2, del CCNL del 2018).....	17
ART. 15 - DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA (art. 27 del d.lgs. n. 150/2009).....	18
CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	18
ART. 16 – CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI, CONTRIBUTI DA PRIVATI PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI (art. 43 della Legge n. 449/1997).....	18
ART. 17 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL del 2018).....	18
CAPO VII – SERVIZI TURNIFICATI E DI PRONTA REPERIBILITA’.....	19
ART. 18 - INDENNITA’ di TURNO (art. 23 del CCNL del 2018).....	19
ART. 19 – SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA’.....	19
ART. 20 – SERVIZI DI REPERIBILITA’ DELL’UNIONE.....	20
ART. 21 – SERVIZI DI REPERIBILITA’ DI AMBITO COMUNALE.....	20
ART. 22 – PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI AMBITO COMUNALE.....	20
ART. 23 – INDENNITA’ DI REPERIBILITA’.....	20
ART. 24 – TRATTAMENTO IN CASO DI CHIAMATA.....	20
ART. 25 – DISPOSIZIONI FINALI.....	20
CAPO VIII – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	20
ART. 26 – INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies del CCNL del 2018).....	20
ART. 27 – INDENNITA’ DI FUNZIONE (art. 56-sexies del CCNL del 2018).....	21
ART. 28 – PRESTAZIONI IN OCCASIONE DELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (art. 56-ter del CCNL del 21/05/2018).....	21
ART. 29 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (art. 56- quater del CCNL del 21/05/2018).....	22
TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO.....	22
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	22
ART. 30 – FLESSIBILITA’ DELL’ORARIO DI LAVORO.....	22
ART. 31 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE.....	23

ART. 32 - RIDUZIONE DI ORARIO SERVIZI TURNIFICATI (art. 22 CCNL del 1/04/1999).....	24
ART. 33 – ORARIO MULTIPERIODALE (art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL del 2018).....	24
ART. 34 – RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	24
CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI.....	24
ART. 35 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO.....	24
ART. 36 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE.....	25
ART. 37 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO.....	25
ART. 38 - PERSONALE TEMPORANEAMENTE UTILIZZATO DALL'UNIONE DEI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE (art. 70-sexies del CCNL del 2018 e art. 13 del CCNL del 2004).....	25
ART. 39 – PAUSA PRANZO DEL PERSONALE IMPEGNATO IN SPECIFICI SERVIZI (art. 13 del CCNL del 2006).....	25
CAPO III – ULTERIORI DISPOSIZIONI.....	26
ART. 40 – MISURE PER LA SICUREZZA SUI LUIGHI DI LAVORO.....	26
ART. 41 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO.....	26
ART. 42 – WELFARE INTEGRATIVO.....	26

Handwritten signatures and initials in blue and black ink on the left side of the page.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink on the right side of the page.

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE**

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

#### **ART. 1 – AMBITO D'APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Unione di Comuni del Valdarno e Valdisieve ed i Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

2. Il contratto ha durata triennale e si riferisce alle materie demandate alla contrattazione territoriale dal protocollo sottoscritto fra Enti, RR.SS.UU. e rappresentanti sindacali territoriali ed elencate all'articolo 9 del protocollo stesso.

3. Le norme del presente contratto entrano in vigore dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo quanto specificatamente dettato riguardo alla singole fattispecie contrattuali, e conserveranno efficacia fino al 31 dicembre 2021, e comunque fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato, o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente contratto. I suoi effetti decorrono dal mese successivo alla sua sottoscrizione

4. Al momento dell'entrata in vigore del presente contratto o nei termini specifici contenuti nelle singole disposizioni cessano di aver effetto i contratti, gli accordi o comunque i verbali già sottoscritti dalle parti e regolanti i medesimi istituti qui disciplinati.

#### **ART. 2 – VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

#### **ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo d'interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ**

#### **ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla

produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza delle singole Amministrazioni e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme vigenti o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili saranno oggetto della contrattazione integrativa a livello di singolo Ente.

#### **ART. 5 – STRUMENTI DI PREMIALITA'**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dai singoli Enti, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono previsti i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi (“premi”) diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi correlati alla performance organizzativa secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da ciascun Ente;
- b) compensi (“premi”) diretti ad incentivare il merito e la produttività correlati alla performance individuale secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da ciascun Ente;
- c) premio individuale differenziato di cui all’art. 69 del CCNL del 2018;
- d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall’art. 16 del CCNL del 2018, nei limiti delle risorse disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri stabiliti dall’art. 23 del D.Lgs.150/2009;
- e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell’art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL del 2018;
- f) premio di efficienza di cui all’art. 27 del d.lgs. n. 150/2009, secondo i criteri generali contenuti nel presente contratto.

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

#### **ART. 6 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato in ciascun 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.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dai competenti organi dei singoli Enti, le parti convengono 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 misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per gli Enti, in termine di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e di erogazione dei servizi, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, così come declinato dalle Amministrazioni, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Ente, programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance 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; conoscenze professionali; autonomia e capacità organizzativa;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico, nell'ambito del singolo Ente, e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento. La parte pubblica si impegna a definire un sistema di misurazione e valutazione della performance unico e/o coordinato per tutti gli Enti sottoscrittori del presente contratto.

3. Le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale sono suddivise annualmente in budget di Area/Servizio. Detti budget sono gestiti dai Responsabili di Servizio, singolarmente o in sede di Conferenza dei Servizi/Ufficio di Direzione. I budget sono resi disponibili nell'ambito del PEG.

4. Per la definizione dei budget si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascuna struttura (Area/Servizio), per il tempo di effettiva assegnazione nonché con la eventuale applicazione, in sede di approvazione del PEG, di correttivi rispondenti alla strategicità delle unità operative stesse, in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### ART. 7 – CRITERI GENERALI

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009.

2. In sede di contrattazione annuale di Ente sono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale, ripartite fra le diverse categorie contrattuali (B, C, D). Potrà beneficiare della P.E.O., per ciascun anno e per ciascuna categoria, un numero di dipendenti non superiore al 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo a partecipare alle selezioni.

3. Le P.E.O. sono assegnate a seguito di procedura selettiva, mediante pubblicazione di apposito avviso.

4. L'accordo decentrato che stanziava le risorse necessarie stabilisce la data di decorrenza dell'attribuzione delle P.E.O. che non può, comunque, essere anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto. La valutazione si effettua di norma con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Per anno "cui si riferisce la selezione" si intende sempre l'anno nel quale avrà decorrenza la nuova posizione.

5. Requisiti per partecipare alla selezione:

- a) essere dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente sia alla data fissata per la valutazione che a quella fissata per la decorrenza della nuova posizione, ovvero alla data di presentazione della domanda se precedente. Sono ammessi a partecipare anche coloro che, pur essendo dipendenti dell'Ente alla data di presentazione della domanda, in alcuna delle altre date erano dipendenti di altro Ente dal quale sono stati trasferiti a seguito di conferimento di funzioni o per mobilità d'ufficio. Sono altresì ammessi coloro che sono stati trasferiti presso altri enti, o sono cessati dal servizio, ma che alle suddette date erano dipendenti dell'Ente procedente;
- b) aver maturato alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello cui si riferisce la selezione almeno tre anni di anzianità nella posizione economica in godimento;
- c) assenza di qualsiasi tipo di provvedimento disciplinare nel corso dell'anno al quale si riferisce la

- selezione e, comunque, fino alla data di scadenza dell'avviso nonché nei due anni solari antecedenti, di provvedimenti disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto;
- d) aver prestato effettivo servizio per almeno trenta giorni lavorativi nell'anno antecedente a quello cui si riferisce la selezione;
- e) aver riportato nella valutazione della performance individuale in ciascuno dei tre anni precedenti a quello cui si riferisce la selezione, un punteggio non inferiore a 60/100 o equivalente.

6. L'esame delle domande e la formazione della graduatoria sarà svolto dall'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo (Ufficio di Direzione, Staff, Coordinamento, ecc.). L'esame e la valutazione delle domande presentate dal personale titolare di posizione organizzativa è effettuato dal Dirigente/Segretario o, in mancanza, dal Nucleo di Valutazione.

7. Le graduatorie, una per ciascuna categoria, sono utilizzate per l'attribuzione delle P.E.O. fino a concorrenza delle posizioni disponibili nell'anno. Le graduatorie hanno validità per il solo anno di riferimento e non potranno essere utilizzate per eventuali future progressioni per le quali dovrà essere rinnovata l'intera procedura.

#### ART. 8 – CRITERI PER LE SELEZIONI

1. La valutazione sarà effettuata, in via prevalente, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale con riferimento ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali (escluse le eventuali quote correlate al conseguimento di obiettivi specifici di struttura e/o di ente), ed in via sussidiaria considerando l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

2. La valutazione avviene mediante l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- a) risultanze della valutazione della performance individuale – punteggio massimo 76/100 – da attribuire in proporzione al valore medio delle valutazioni riportate, secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente, nel triennio precedente all'anno cui si riferisce la selezione;
- b) esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punteggio massimo 24/100 – mediante riconoscimento di 1,6 punti per ogni anno, o frazione di anno superiore a sei mesi, di servizio prestato nella categoria e nella PEO di attuale inquadramento – massimo valutabile 15 anni.

3. In considerazione del fatto che, per il passato, si sono registrate modalità diverse di applicazione dei criteri di valutazione da parte dei singoli responsabili valutatori ed in relazione alla conseguente necessità di assicurare un graduale allineamento ed una omogeneizzazione delle modalità di valutazione della performance individuale, si stabilisce che, in via transitoria e limitatamente alle annualità 2019 e 2020, la valutazione delle risultanze della performance relativa all'ultimo anno del triennio di riferimento peserà per il 50% sulla valutazione complessiva del parametro, mentre i due anni ulteriormente precedenti peseranno per il 25% ciascuno.

4. Le graduatorie di merito saranno composte in ordine di maggior punteggio conseguito nella valutazione. In caso di parità di punteggio saranno utilizzati i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) inquadramento in posizione economica più bassa;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore età.

#### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

##### ART. 9 – PRINCIPI GENERALI

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza del servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto di quanto stabilito nel presente

Capo, è di competenza dei Responsabili di Servizio che dovranno, comunque, adeguarsi alle eventuali direttive emanate dal Dirigente/Segretario Generale e/o dall'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, e non è, quindi, riconoscibile per le ordinarie condizioni di resa della prestazione.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. L'indennità di direzione e/o coordinamento di uffici, unità operative o gruppi di lavoro assorbe l'eventuale indennità attribuita per specifici procedimenti di competenza delle relative strutture organizzative, qualora di importo superiore.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### ART. 10 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis del CCNL del 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- a) Espletamento di attività esposta a rischio:
- 1,60 € al giorno;
- b) Espletamento di attività disagiata – figure individuate sulla base dei criteri riportati al successivo articolo 11, comma 2:
- Da 2,50 a 6,50 € per gli autisti con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza, per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;
  - Da 2,00 a 5,00 € per il personale educativo e ausiliario con orari di lavoro disagiati e relazione diretta con l'utenza, per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;
  - Da 2,00 a 4,00 € al giorno, per il personale socio-assistenziale che, in conseguenza della diretta relazione con l'utenza di area sociale e dei rapporti da intrattenere con le istituzioni tutelari, è soggetta a frequenti spostamenti, sia nell'ambito del territorio di competenza che fuori di esso, e al disagio del prolungamento dell'orario di servizio per tempi e modalità non programmabili;
  - Da 2,00 a 5,00 € per personale addetto ai servizi cimiteriali con orari disagiati e con la responsabilità di apertura (custodia) di due o più cimiteri;
  - Da 4,00 a 8,00 € per il personale tecnico e operaio comandato a svolgere interventi di emergenza, al di fuori dell'orario di lavoro e di reperibilità, per ogni giornata nella quale è resa la prestazione straordinaria;
- gli importi sono fissati, entro i limiti delle suddette fasce, nei contratti integrativi dei singoli Enti;
- c) Espletamento di maneggio valori, per agenti contabili individuati con specifico atto e per ogni giorno di effettivo espletamento del servizio cassa:
- 1,00 € per trattamento annuale da 2.500,00 a 10.000,00 €;
  - 1,40 € per trattamento annuale da 10.001,00 a 30.000,00 €;
  - 1,60 € per trattamento annuale da 30.001,00 a 50.000,00 €;
  - 1,80 € per trattamento annuale da 50.001,00 a 100.000,00 €;
  - 1,90 € per trattamento annuale da 100.001,00 a 150.000,00 €;
  - 2,00 € per trattamento superiore a 150.000,00 €.

2. Per il dipendente che svolga contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci; in ogni caso non si può superare il valore massimo giornaliero di 10,00 €.

3. L'indennità di cui al presente articolo compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è

effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta esposizione al rischio, disagio o non effettui maneggio di valori.

4. All'individuazione dei dipendenti interessati all'applicazione del presente articolo, nonché al rilascio delle attestazioni con la certificazione delle giornate di effettivo svolgimento delle prestazioni, provvede il Responsabile del Servizio di appartenenza.

#### ART. 11 – DEFINIZIONE DELLE ATTIVITA' INERENTI LE CONDIZIONI DI LAVORO

1. Costituiscono fattori rilevanti ai fini dell'individuazione delle condizioni di rischio quelli di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; prestazioni rese in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisici.

Il personale che ha diritto all'indennità è individuato dai Responsabili dei Servizi sulla base delle eventuali direttive emanate dal Dirigente/Segretario Generale e/o dall'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo.

2. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo d'inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'elenco del personale viene predisposto dai Responsabili dei Servizi sulla base delle eventuali direttive emanate dal Dirigente/Segretario Generale e/o dall'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo.

3. L'indennità per maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa che rivestono, a seguito di nomina, la figura di economo e/o di agente contabile.

#### ART. 12 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 2018)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68, comma 2, lettera e), del CCNL del 21/05/2018 al personale non titolare di posizione organizzativa inquadrato nelle categorie D, C e B al quale siano affidate responsabilità gestionali di unità operative, uffici e/o coordinamento di attività e di personale nell'espletamento di funzioni dell'Ente, ovvero di procedimenti particolarmente impegnativi e complessi che comportano esposizione a maggiori rischi di responsabilità, è corrisposta l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del medesimo.

2. L'individuazione delle posizioni lavorative alle quali riconnettere, in base a formali provvedimenti di attribuzione emanati da parte dei soggetti competenti, lo svolgimento di attività e funzioni comportanti specifiche responsabilità è effettuata, su proposta dei Responsabili dei Servizi, dal Dirigente/Segretario Generale e/o dall'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo.

3. Sono individuate le seguenti fattispecie per il riconoscimento delle specifiche responsabilità:

- a) Responsabilità organizzativa – parametro (punteggio massimo) 100,00;

- b) Responsabilità professionale – parametro (punteggio massimo) 60,00;
- c) Responsabilità gestionale – parametro (punteggio massimo) 40,00.

4. Ciascun Responsabile di Servizio, in coerenza con gli atti organizzativi formalmente assunti, compila la scheda di valutazione della posizione di responsabilità, allegata al presente Contratto. Il Dirigente/Segretario Generale e/o l'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo, sulla base della predetta scheda attribuisce la pesatura di ciascuna posizione.

5. L'importo del compenso si ricava moltiplicando il punteggio conseguito nella scheda di valutazione per il valore del singolo punto che sarà determinato, fra un minimo di €. 10,00 e un massimo di €. 30,00, in sede di contrattazione integrativa a livello di Ente.

6. Fermo restando il limite complessivo stabilito dal CCNL per le presenti indennità, ad uno stesso dipendente possono essere riconosciuti più compensi per diverse responsabilità a condizione che le stesse siano effettivamente correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse. In ogni caso il compenso erogabile per le responsabilità ulteriori rispetto a quella principale (e/o maggiormente remunerata) non potrà superare il 50% dell'importo riconosciuto per la medesima. L'indennità per specifiche responsabilità non è cumulabile con l'indennità di funzione di cui al successivo art. 27.

7. L'erogazione dell'indennità, così determinata, avviene a consuntivo sulla base dell'effettivo avvenuto svolgimento di funzioni, compiti e attività attribuite, da certificarsi da parte del Responsabile del Servizio competente.

#### **ART. 13 – INDENNITA' PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 2018)**

1. L'indennità prevista dal secondo comma dell'art. 70-quinquies del CCNL del 2018 è riconosciuta nell'importo annuo di €. 350,00 ed è corrisposta:

- a) al personale che riveste l'incarico, attribuito con atto formale dell'Ente, di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
- b) per le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) per le funzioni di Ufficiale giudiziario eventualmente attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma precedente è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma precedente è di competenza del Responsabile del Servizio definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

3. L'indennità spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. Si intende in maniera continuativa il personale che esercita in misura prevalente rispetto ad altre attività dell'ufficio.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili fra di loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 2018; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le presenti indennità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, a seguito di comunicazione effettuata dai Responsabili di Servizio di appartenenza. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) solo in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

#### **CAPO V – PREMIO INDIVIDUALE DIFFERENZIATO E PREMIO DI EFFICIENZA**

#### **ART. 14 – DISCIPLINA DEL PREMIO INDIVIDUALE DIFFERENZIATO (art. 69, comma 2, del CCNL del 2018)**

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL del 2018 è stabilita nella misura del trenta per cento del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente

e verrà erogata fino ad un massimo del cinque per cento dei dipendenti con arrotondamento per eccesso, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- maggiore anzianità di servizio presso il Comune.

#### ART. 15 - DISCIPLINA DEL PREMIO DI EFFICIENZA (art. 27 del d.lgs. n. 150/2009)

1. Il trenta per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente è destinato, nella misura dei due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Segretario Generale e/o l'organismo che, ai sensi del regolamento dell'Ente, ha funzioni di direzione e coordinamento organizzativo, tenuto conto delle eventuali indicazioni pervenute dai Responsabili dei Servizi, propone alla Giunta la realizzazione di uno o più specifici progetti, ai sensi di cui al comma precedente, che dovranno dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la relativa quota di compenso individuale;
- la parte residua del risparmio è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

4. I risparmi sui costi di funzionamento di cui al primo comma possono essere conseguiti anche nell'ambito dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. n. 98/2011.

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

##### ART. 16 – CONTRATTI DI SPONSORIZZAZIONE, CONVENZIONI, CONTRIBUTI DA PRIVATI PER SERVIZI PUBBLICI NON ESSENZIALI (art. 43 della Legge n. 449/1997)

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL del 1/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

##### ART. 17 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL del 2018)

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);

- b) compensi per avvocatura (art. 27 del CCNL del 14/09/2000 e R.D.L. 1578/1933);
- c) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997);
- d) recupero evasione tributi comunali (art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018);
- e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D.L. n. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

3. I criteri generali relativi ai nuovi regolamenti, nonché alle modifiche dei regolamenti esistenti, saranno oggetto di contrattazione decentrata territoriale. La parte pubblica s'impegna, per il futuro, a predisporre strumenti regolamentari unici per tutti gli Enti o, comunque, con testi omogenei e coordinati.

## CAPO VII – SERVIZI TURNIFICATI E DI PRONTA REPERIBILITA'

### ART. 18 - INDENNITA' di TURNO (art. 23 del CCNL del 2018)

1. La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita nelle corrispondenti strutture che necessitano di tale articolazione.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, pertanto le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente che viene stabilito in un numero non inferiore ad almeno 8 turni mensili.

3. Nel caso di personale impiegato in servizi in turno che utilizza permessi di astensione dal lavoro previsti dalla vigente normativa le maggiorazioni di cui all'art. 23 del CCNL del 2018 verranno corrisposte unicamente per le ore di effettiva presenza in servizio.

4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che, secondo il disposto di cui all'art. 23 del CCNL del 2018, prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore. E' consentita una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne, comunque non superiore a trenta minuti.

5. Al personale adibito ai servizi sopra indicati è riconosciuta l'indennità di turno prevista dall'art. 23, comma 5, del CCNL del 2018, da calcolarsi rispetto al totale delle presenze mensili di ciascun dipendente per i periodi di effettiva prestazioni in turno secondo i criteri stabili dal presente articolo.

6. La corresponsione dell'indennità avverrà di norma mensilmente, sulla base di apposita comunicazione, effettuata al Servizio personale entro i termini utili per il pagamento, dal Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente nella quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto, il monte ore liquidabile ed attestato il rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

### ART. 19 – SERVIZI DI PRONTA REPERIBILITA'

1. E' istituito il servizio di pronta reperibilità, per le aree di intervento individuate dagli Enti. Il lavoratore collocato, fuori dal proprio orario di lavoro, in reperibilità deve porsi in condizione di essere prontamente rintracciato per una eventuale prestazione lavorativa, urgente ed indifferibile, e dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

2. Ciascun dipendente non può essere collocato, di norma, in reperibilità per più di sei volte in un mese. Tale numero massimo dei turni mensili può essere elevato in sede contrattazione decentrata di Ente.

3. Sono attivi presso l'Unione dei Comuni servizi di pronta reperibilità nelle seguenti aree di intervento:

- Antincendi boschivi;
- Protezione civile.

4. Sono previsti presso i Comuni e presso l'Unione dei Comuni, relativamente ai servizi comunali di Londa e San Godenzo, servizi di pronta reperibilità nelle seguenti aree di intervento:

- Servizi tecnici comunali;
- Servizi comunali di stato civile.

#### **ART. 20 – SERVIZI DI REPERIBILITA' DELL'UNIONE**

1. L'organizzazione dei servizi di pronta reperibilità AIB e Protezione civile è disciplinata dai rispettivi Regolamenti. Per la Protezione civile il servizio è svolto in forma associata assieme ai Comuni dell'Unione ed è assicurato da personale dipendente dell'Unione e dei Comuni.

2. I calendari di reperibilità sono adottati periodicamente dai competenti responsabili.

#### **ART. 21 – SERVIZI DI REPERIBILITA' DI AMBITO COMUNALE**

1. La reperibilità dei Servizi tecnici comunali e di Stato civile può essere attivata da ciascun Ente per assicurare la copertura dei rispettivi servizi nei giorni festivi e di sospensione delle attività. Si svolge sulla base di calendari predisposti con periodicità almeno trimestrale dai Responsabili dei competenti Servizi.

#### **ART. 22 – PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI DI AMBITO COMUNALE**

1. L'attività dei servizi di ambito comunale (Tecnico e di Stato civile) è disciplinata da atti regolamentari dei Comuni, ovvero da atti organizzativi dei competenti Responsabili.

2. In ogni caso, il servizio è assicurato per un congruo numero di ore, comunque non inferiori a quattro e non superiori a dodici nell'arco della giornata, collocate in maniera bilanciata all'interno dei periodi di chiusura delle corrispondenti attività. I lavoratori in disponibilità sono dotati di telefono cellulare, per il periodo durante il quale sono reperibili.

#### **ART. 23 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

1. Il servizio di reperibilità è remunerato con l'indennità prevista dall'art. 24 del CCNL del 2018 e stabilita in euro 12,00 per dodici ore, elevata a euro 24,00 nei giorni festivi. Per i periodi inferiori a dodici ore è corrisposta un'indennità oraria di euro 1,10, elevata ad euro 2,20 nei giorni festivi.

2. Per le giornate di reperibilità ulteriori rispetto alle sei mensili ordinarie l'indennità base è elevata ad euro 13,00. Sono proporzionalmente rideterminate le corrispondenti indennità festive ed orarie.

#### **ART. 24 – TRATTAMENTO IN CASO DI CHIAMATA**

1. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario, o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario da effettuarsi secondo le regole ordinarie per il recupero del lavoro straordinario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui sopra.

#### **ART. 25 – DISPOSIZIONI FINALI**

1. E' altresì garantito, qualora la pronta reperibilità cada in giorno festivo, il diritto ad ottenere un riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. Ciò comporta che il lavoratore dovrà assicurare l'effettuazione del normale orario di 36 ore, esclusi i giorni festivi, nell'arco della settimana.

### **CAPO VIII – SEZIONE POLIZIA LOCALE**

#### **ART. 26 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies del CCNL del 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi ordinari esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti e correlati.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio ordinario esterno e compensa tutti i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. La misura dell'indennità giornaliera, fra un minimo di €. 2,50 ed un massimo di €. 6,50, sarà determinata in sede di contrattazione integrativa a livello di Ente, tenuto conto delle specifiche condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio di riferimento.

4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio ordinario esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del Servizio. Qualora, per particolari esigenze organizzative dell'Ente, ovvero a causa della fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

**ART. 27 – INDENNITA' DI FUNZIONE (art. 56-sexies del CCNL del 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, appartenente al Servizio di Polizia locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 2018, che tiene conto anche del grado rivestito, determinata sulla base dei seguenti parametri:

- a) Funzioni di Vice comandante con la responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità:
  - Commissario - parametro 200,00;
  - Ispettore - parametro 190,00;
- b) Responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività:
  - Commissario - parametro 160,00;
  - Ispettore - parametro 150,00;
- c) Funzioni di Vice responsabile con la responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita che comporta coordinamento di personale e responsabilità di area omogenea di materia:
  - Commissario - parametro 170,00;
  - Ispettore - parametro 160,00;
  - Assistente scelto - parametro 150,00;
  - Assistente - parametro 140,00;
- d) Responsabilità di struttura organizzativa, preliminarmente istituita che comporta coordinamento di personale e responsabilità di area omogenea di materia:
  - Commissario - parametro 140,00;
  - Ispettore - parametro 130,00;
  - Assistente scelto - parametro 120,00;
  - Assistente - parametro 110,00;
- e) eventuali specifici incarichi o posizioni di responsabilità, preliminarmente individuati, per la gestione di procedimenti o progetti complessi e connotati da autonomia operativa e responsabilità personale:
  - Commissario - parametro 80,00;
  - Ispettore - parametro 70,00;
  - Assistente scelto - parametro 60,00;
  - Assistente - parametro 55,00;
  - Agente scelto - parametro 50,00.

2. Gli importi delle indennità si ricavano moltiplicando il punteggio parametrico per il valore del singolo punto che sarà determinato, fra un minimo di 8,00 e un massimo di €. 15,00, in sede di contrattazione integrativa a livello di Ente.

3. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

**ART. 28 – PRESTAZIONI IN OCCASIONE DELLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (art. 56-ter del CCNL del 21/05/2018)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, eventualmente impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per

il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/04/1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1/04/1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

**ART. 29 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (art. 56-quater del CCNL del 21/05/2018)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;
- d) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67, comma 5, lett. b);
- e) finanziamento dell'indennità di servizio esterno, come previsto dall'Orientamento applicativo ARAN n. 41/CFL del 3 aprile 2019;

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

**TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**

**CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

**ART. 30 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO**

01. Ai fini dell'attivazione dell'orario di lavoro flessibile ciascun Ente, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico, individua le fasce di servizio obbligatorie stabilendo i relativi orari di inizio e fine (ingresso e uscita) nell'ambito delle fasce riportate nella seguente tabella:

ORARIO FLESSIBILE FASCIE	FASCIA OBBLIGATORIA ANTIMERIDIANA	Ingresso	Dalle 8,30 alle 9,00
		Uscita	Dalle 12,30 alle 13,30
ORARIE OBBLIGATORIE	FASCIA OBBLIGATORIA RIENTRO POMERIDIANO	Ingresso	Dalle 14,30 alle 15,00
		Uscita	Dalle 17,00 alle 18,00

02. Nelle giornate ad orario corto (erogazione delle prestazioni lavorative in orario mattutino) il termine ultimo per il completamento dell'orario (limite massimo dell'orario di uscita) è collocato a distanza di sei ore dall'orario ultimo di ingresso. Nelle giornate lunghe (prestazioni mattutine con rientro pomeridiano) il termine ultimo per il completamento dell'orario (limite massimo giornaliero dell'orario di uscita) è stabilito a distanza di dieci ore dall'orario ultimo di ingresso, con un intervallo minimo di trenta minuti per la consumazione del pasto nella fascia oraria fra le 12,30 e le 15,00 e nel rispetto della fascia di orario obbligatoria.

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. In relazione all'orario di apertura al pubblico è consentita una fascia di flessibilità nel lavoro giornaliero (orario flessibile) che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale. Le due facoltà possono essere esercitate anche congiuntamente, senza cioè l'obbligo di completare l'orario

giornaliero.

2. Le fasce di oscillazione dell'entrata e dell'uscita saranno comprese fra trenta e novanta minuti. Le fasce orarie obbligatorie dovranno garantire l'erogazione di almeno i due terzi dell'orario ordinario e, di norma, coincideranno con l'orario di apertura al pubblico.

3. La fascia di flessibilità non può essere utilizzata per anticipare l'entrata mattutina e, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.

4. L'orario flessibile si applica alla generalità dei dipendenti con esclusione dei lavoratori addetti a servizi organizzati in turno, degli operai assegnati a squadre esterne, del personale addetto ai servizi educativi, del personale addetto ai servizi di trasporto e di tutti i dipendenti che sono tenuti ad osservare un orario fisso. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, ovvero per temporanee carenze di organico, il Responsabile del servizio può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di flessibilità di cui ai commi precedenti, notiziando il dipendente interessato che potrà contro dedurre.

5. Al fine di consentire una corretta ed efficace gestione dell'orario flessibile, qualora all'interno delle fasce orarie di flessibilità le prestazioni lavorative giornaliere eccedano le sei ore ma siano inferiori a sette ore è consentito effettuare l'intervallo obbligatorio per pausa ai fini del recupero delle energie psico-fisiche anche per periodi ridotti rispetto a quanto previsto dall'articolo 10, comma 3, primo periodo, e comunque non inferiori al minimo di legge di dieci minuti.

6. Per i dipendenti che non possono usufruire della flessibilità oraria di cui ai precedenti commi (es.: squadre di operai esterni, autisti del trasporto pubblico, agenti di polizia locale, ecc.) può essere stabilita una tolleranza di non più di 15 minuti in entrata. In caso di tolleranza, il dipendente deve comunque effettuare l'orario giornaliero previsto e recuperare il ritardo, in termini e modalità concordati con il Responsabile del Servizio, comunque non oltre il mese successivo.

7. L'assegnazione degli orari da parte dei Responsabili dovrà ispirarsi a principi di omogeneizzazione evitando il proliferare di orari personalizzati. Nell'ambito di tali principi generali i Responsabili possono valutare specifiche esigenze espresse dal personale che, per apprezzabili e documentate motivazioni e/o per riconosciuti particolari stati di infermità con allegate certificazioni mediche, può chiedere di avvalersi di specifiche forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide, potranno essere tenute in considerazione - per un periodo limitato e ragionevole di tempo - per consentire un ingresso ulteriormente posticipato non oltre trenta minuti dalla fascia di flessibilità, ovvero per una più lunga durata della pausa giornaliera, fermo restando che una pausa superiore alle due ore non dà diritto all'erogazione del buono pasto. La richiesta di flessibilità collegata a particolari stati di infermità, va comunque rinnovata allo scadere della validità della certificazione, e dovrà essere supportata da ulteriore certificazione medica attestante il perdurare delle cause.

8. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsto dall'art. 7 del D.lgs. n.165/2001 e dall'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

9. Nelle particolari situazioni di cui al precedente comma 9 possono anche essere accolte richieste di orario a turno unico su cinque giorni (7 ore e 12 minuti di prestazione lavorativa, oltre 30 minuti di pausa obbligatoria). Il riconoscimento di tale particolare orario non fa maturare il diritto alla corresponsione del buono pasto.

10. Le specifiche esigenze espresse dal personale per essere prese in considerazione non devono essere incompatibili e/o inconciliabili con le esigenze del servizio e, in particolare, con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono comunque armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.

11. Le disposizioni del presente articolo sono riportate nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

#### ART. 31 – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA ORE

1. Il numero delle ore di straordinario cumulabili nella Banca delle ore non può superare, nell'anno, il numero di 40 (quaranta). Le ore accantonate nella Banca devono essere utilizzate entro

l'anno successivo.

2. La disposizione di cui sopra è riportata nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

3. L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario è demandato alla contrattazione a livello di Ente.

**ART. 32 - RIDUZIONE DI ORARIO SERVIZI TURNIFICATI (art. 22 CCNL del 1/04/1999)**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale è applicata, ai sensi dell'art. 22 CCNL del 1/04/1999, una riduzione di orario che consenta il raggiungimento delle 35 ore medie settimanali.

2. Tenuto conto prioritariamente della necessità di mantenere sostanzialmente inalterato il livello di erogazione dei servizi nell'arco dell'anno le prestazioni lavorative saranno svolte in turni di 5 ore e 50 minuti giornalieri per sei giorni settimanali, ovvero in turni di 6 ore giornaliere con riconoscimento di un giorno di riposo per recupero ogni sei settimane di servizio effettivo, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione di Ente.

3. La riduzione di orario si applica al Personale dell'area della vigilanza. Sono esclusi dalla riduzione coloro che, seppur assegnati a strutture operanti in turno o con orario plurisettimanale, non siano personalmente adibiti ai suddetti regimi di orario.

4. Il valore del divisore che determina la retribuzione oraria dei lavoratori turnisti ai quali è riconosciuta la riduzione dell'orario viene riproporzionato ai sensi dell'art. 52, terzo comma, del CCNL del 14/09/2000.

5. E' compito dei servizi di controllo interno verificare che gli eventuali oneri derivanti dall'applicazione della riduzione di orario siano finanziati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, ovvero con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

**ART. 33 - ORARIO MULTIPERIODALE (art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL del 2018)**

1. Per il personale addetto a servizi connessi, direttamente o indirettamente, con le attività educative e scolastiche le cui esigenze di maggior concentrazione dell'orario coincidono con il periodo di svolgimento delle dette attività è consentita l'elevazione fino ad un massimo di 32 settimane nel periodo di maggiore concentrazione dell'orario a condizione che:

- l'orario settimanale del periodo di plus orario non superi comunque le 40 ore;
- il recupero del plus orario avvenga, prioritariamente, con riduzione delle giornate lavorative nel periodo di chiusura e/o sospensione dei servizi, secondo un calendario stabilito di anno in anno.

2. La disposizione di cui sopra è riportata nel Disciplinare degli orari di lavoro, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

**ART. 34 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale sono disciplinati dal Regolamento approvato dalla Giunta dell'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

2. L'individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari che consentono l'elevazione del contingente dei posti a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL del 2018 è demandata alla contrattazione a livello di Ente.

**CAPO II - DISCIPLINE PARTICOLARI**

**ART. 35 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5, ad esclusione della lettera d) alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Il personale assunto a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del contratto, ha altresì diritto alla corresponsione di tutte le indennità collegate all'effettivo espletamento delle specifiche attività lavorative che ne costituiscono il presupposto (turno, rischio, maneggio valori,

disagio, reperibilità, responsabilità).

3. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione all'art. 3, comma 11, del CCNL del 14/09/2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5, ad esclusione della lettera d), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

4. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL del 2018, ovvero con risorse previste da specifiche disposizioni di legge di cui al Titolo II, Capo VI del presente contratto, hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

#### ART. 36 - SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### ART. 37 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 5, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

#### ART. 38 - PERSONALE TEMPORANEAMENTE UTILIZZATO DALL'UNIONE DEI COMUNI E PER SERVIZI IN CONVENZIONE (art. 70-sexies del CCNL del 2018 e art. 13 del CCNL del 2004)

1. E' qui interamente richiamata la disciplina dell'art. 70-sexies del CCNL del 2018 e degli artt. 13 e 14 del CCNL del 2004.

2. Gli atti di gestione degli istituti giuridici ed economici del personale temporaneamente assegnato, a tempo pieno o parziale, all'Unione, comprese le progressioni verticali, sono adottati, ai sensi del comma 2 del citato art. 13, dall'ente titolare del rapporto di lavoro, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione.

3. Per il personale temporaneamente assegnato trova applicazione la medesima disciplina dei dipendenti dell'Unione per gli aspetti attinenti la prestazione di lavoro ed i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.

4. Al personale assegnato a tempo pieno o per oltre il 50% del proprio orario si applica la disciplina vigente nell'Unione anche per l'attribuzione del salario accessorio. Il restante personale assegnato a tempo parziale, fino al 50% dell'orario, seguirà la disciplina del trattamento accessorio dell'ente titolare del rapporto di lavoro, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione.

5. Le risorse per la corresponsione del salario accessorio destinato al personale di cui al primo periodo del precedente comma 4, sono messe a disposizione dei Comuni di appartenenza secondo il cosiddetto criterio dello "zainetto", tenuto conto di quanto previsto dall'art. 70-sexies del CCNL del 2018 e dall'art. 1, comma 114, della Legge n. 56/2014.

6. Ai sensi del comma 5 del citato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante, lettera a), e/o la corresponsione della indennità con particolari responsabilità, lettera b).

7. Ai sensi del comma 3 del citato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

#### ART. 39 - PAUSA PRANZO DEL PERSONALE IMPEGNATO IN SPECIFICI SERVIZI (art. 13 del CCNL del 2006)

1. Al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza eseguite in

turni e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, che debba prolungare, per motivi di servizio, il normale orario di lavoro di almeno due ore, è attribuito un buono pasto straordinario. Nel caso in cui il prolungamento dell'orario si renda necessario per esigenze di servizio non derogabili (incidenti stradali, TSO, ASO, emergenze di protezione civile, ecc.), verrà attribuito il buono pasto anche in assenza della pausa pranzo, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 2006, intendendosi che la stessa sia collocata all'inizio o alla fine del turno di servizio.

2. Le stesse disposizioni di cui al precedente comma si applicano al personale con funzioni di direttore delle operazioni di antincendio boschivo ed al personale tecnico di protezione civile che è intervenuto su incendi boschivi o per interventi emergenziali di protezione civile. In tal caso, ai sensi dell'art. 13 del CCNL del 2006, verrà attribuito il buono pasto anche in assenza della pausa pranzo, intendendosi che la stessa sia collocata all'inizio o alla fine del turno di servizio.

3. Le disposizioni del presente articolo sono riportate nel Disciplinare per la concessione del buono pasto, adottato dall'Unione e valido per tutti gli Enti che ne fanno parte.

### CAPO III – ULTERIORI DISPOSIZIONI

#### ART. 40 – MISURE PER LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Gli Enti si impegnano ad assicurare ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza le informazioni necessarie e le condizioni per lo svolgimento per la propria attività istituzionale.

2. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL del 2018 le parti si impegnano ad incontrarsi, alla presenza dei R.L.S., almeno una volta l'anno, sia a livello territoriale che a livello di singolo Ente, per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per le individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

3. Negli incontri annuali, al fine di rafforzare la prevenzione nei singoli settori degli Enti attraverso ulteriori iniziative da concordare, saranno date informazioni su:

- a) infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- b) iniziative formative realizzate e programmate nel rispetto della vigente normativa.

#### ART. 41 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO

1. Gli Enti garantiscono adeguata informazione preventiva in occasione dell'introduzione di misure di innovazione organizzativa e tecnologica e di riorganizzazione dei servizi, ivi compresi i processi di trasferimento di funzioni e personale all'Unione di Comuni, ovvero il ri-trasferimento ai Comuni, per la valutazione delle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL del 2018 le parti riconoscono l'importanza di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. A tal fine la parte pubblica si impegna a predisporre schemi di atti regolamentari in materia di telelavoro e lavoro agile, da sottoporre al confronto sindacale.

#### ART. 42 – WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti prendono atto che per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL del 2018 non sono previsti oneri aggiuntivi a carico del bilancio degli Enti.

**UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE**  
**SCHEDA di RILEVAZIONE e PESATURA delle SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
 (art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018)

**RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA**  
**COORDINAMENTO/DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA INTERNA SUBAPICALE (Unità Operativa Complessa)**

solo per categorie C e D

**DIPENDENTE**  **CATEGORIA**

**AREA/STAFF**  **POS.ECON.**

Totale 100 punti

**MASSIMO PUNTI 100**

max 50 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
max 30 punti	LIVELLO DI RESPONSABILITA'
max 20 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 50 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA	
max 20 punti	DIMENSIONE DELLA STRUTTURA: numero persone coordinate; numero e complessità degli uffici e unità organizzative semplici coordinate.	
max 15 punti	RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI: frequenza dei rapporti con soggetti esterni; qualificazione (generica, specialistica) dei soggetti; complessità delle relazioni (più soggetti di diversa natura sui medesimi procedimenti; relazione su più procedimenti con i medesimi soggetti).	
max 15 punti	COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI: particolare complessità delle attività e/o funzioni di competenza (specialità tecnica della funzione; competenze su attività di diverse aree specialistiche o funzionali).	

max 30 punti	LIVELLO DI RESPONSABILITA'	
max 12 punti	BUDGET RISORSE ASSEGNATE/GESTITE: valore del budget assegnato in relazione al valore del bilancio dell'ente e in relazione al budget assegnato agli altri responsabili di pari livello.	
max 10 punti	RELAZIONI INTERNE: differenziazione fra relazioni con altri uffici nell'ambito dello stesso servizio e dell'intero ente; livello di partecipazione alla formazione di decisioni di livello dirigenziale e/o di competenza degli organi politici.	
max 8 punti	DISCREZIONALITA': valutazione del diverso livello di discrezionalità tecnica o amministrativa richiesta fra l'assunzione di decisioni su procedimenti standardizzati e l'esercizio di un'ampia discrezionalità in decisioni non prevedibili né predeterminabili.	

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'S', 'P', 'L', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'S', 'P', 'L', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.*



**UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE**  
**SCHEDA di RILEVAZIONE e PESATURA delle SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
 (art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018)

*Handwritten signature*

**RESPONSABILITA' PROFESSIONALE**

per categorie B, C e D

DIPENDENTE  CATEGORIA

AREA/STAFF  POS.ECON.

Totale 60 punti

**MASSIMO PUNTI 60**

max 45 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
max 15 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 45 punti	TIPOLOGIA della RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	
max 45 punti	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità e responsabilità personali, il cui esercizio richieda un'abilitazione e l'eventuale iscrizione ad un albo o ad un elenco detenuto da pubbliche amministrazioni, ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna.	
max 25 punti	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna, o responsabilità personale, o il cui esercizio al di fuori dell'Ente sia soggetto all'iscrizione ad un albo professionale.	
max 15 punti	Personale a cui siano affidati particolari compiti di natura o professionale relativamente alla gestione di procedure o progetti aventi rilevanza esterna.	

max 15 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA	
max 15 punti	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	
max 10 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
max 5 punti	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal superiore responsabile.	

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten marks*

*Handwritten signature*

**UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE**  
**SCHEDA di RILEVAZIONE e PESATURA delle SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
 (art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018)

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO

*Handwritten notes and signatures in the top right corner.*

**RESPONSABILITA' GESTIONALE**  
**RESPONSABILITA' di PROCEDIMENTO di particolare COMPLESSITA' o di UFFICIO INTERNO**  
**(Unità Operativa Semplice) o GRUPPO di LAVORO o AREA OMOGENEA di FUNZIONI**

per categorie B, C e D

DIPENDENTE  CATEGORIA   
 AREA/STAFF  POS.ECON.

Totale 40 punti

**MASSIMO PUNTI 40**

max 16 punti	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
max 16 punti	COMPLESSITA' DEL PROCEDIMENTO
max 8 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 16 punti	RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
max 16 punti	INCARICHI DI RESPONSABILITA' che per la particolare posizione nella struttura comportano frequenza di rapporti con le figure che esercitano funzioni dirigenziali concorrendo alla formazione delle relative decisioni, con l'assunzione di dirette responsabilità decisionali, nell'eventuale esercizio di funzioni vicarie, e/o l'esercizio di un livello di intermediazione con gli organi politici.
max 14 punti	COORDINAMENTO GRUPPO DI LAVORO: attribuzione del punteggio in relazione alla dimensione e alla diversità delle figure professionali, tenendo conto di un rapporto proporzionale con gli altri gruppi di lavoro presenti nell'Ente.
max 12 punti	COMPLESSITA' DELLE FUNZIONI: particolare complessità delle attività e/o funzioni di competenza (specialità tecnica della funzione; competenze su attività di diverse aree specialistiche o funzionali).

max 16 punti	COMPLESSITA' DEL PROCEDIMENTO
--------------	-------------------------------

*Vertical column of handwritten notes and signatures on the left side of the page.*

*Vertical column of handwritten notes and signatures on the right side of the page.*

*Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page.*

