



# COMUNE DI INVERUNO

Città Metropolitana di Milano

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

**2019 - 2021**

*Stipulato il 07/10/2019*

*Parere Organo di revisione il 17/10/2019*

*Firmato il 05/11/2019*

*Inviato A.r.a.n. il 20/11/2019*

In data 07/10/2019 alle ore 16,00 presso la residenza Municipale del Comune di Inveruno ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte datoriale così composta:

- |              |                     |                                      |
|--------------|---------------------|--------------------------------------|
| - Presidente | D'Apolito Domenico  | Segretario generale                  |
| - Componente | Ucciardo Carmela    | Respons. Settore Finanze e Personale |
| - Componente | Maria Rosaria Corno | Responsabile Settore Affari Generali |

• La delegazione sindacale così composta:

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| - OO.SS. Territoriale | CGIL F.P assente      |
| - OO.SS. Territoriale | CSA Stefano Settimo   |
| - OO.SS. Territoriale | CISL Patrizia Ferrari |
| - R.S.U. Aziendale    | Mirko Ferrini         |
| - R.S.U. Aziendale    | assente               |
| - R.S.U. Aziendale    | Monica Saladino       |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019-2021.

Per la delegazione di parte datoriale:  Presidente (dr. Domenico d'Apolito)  Componente (Carmela Ucciardo)  Componente (Maria Rosaria Corno)	Per la delegazione Sindacale:  OO.SS. CGIL FP – assente  OO.SS. CSA Stefano Settimo  OO.SS. CISL Patrizia Ferrari  RSU Aziendale (Mirko Luigi Ferrini)  RSU Aziendale (Monica Saladino)
--	---

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

**Ente COMUNE DI INVERUNO**

## **PREMESSA**

Il CCI ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel CCNL sottoscritto definitivamente il 21/05/2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 ed in particolare l'art. 40;

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

CCNL COMPARTO Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni Autonomie Locali.

## Contratto integrativo

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Informazione
- Art. 5 Confronto
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 9 Interpretazione autentica

### TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 10 Area delle posizioni organizzative (art. 9, CCNL 2018)
- Art. 11 Fondo per la produttività
- Art. 12 Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance
- Art. 13 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 14 Progressioni economiche
- Art. 15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 16 indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 17 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 18 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 19 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 20 Flessibilità dell’orario di lavoro (art. 27, CCNL 2018)
- Art. 21 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 22 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 23 Banca delle ore
- Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 25 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 27 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 28 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 29 Proventi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa (art. 18, CCNL 2018)

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

*Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".*

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Inveruno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (*in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio*);
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
  - l) gli andamenti occupazionali;
  - m) rideterminazione dell'orario dell'attività didattica per il personale delle scuole dell'infanzia;

- n) determinazione dell'orario annuale delle attività integrative per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- o) le modalità attuative del calendario scolastico per il personale delle scuole dell'infanzia e dei nidi;
- p) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico di cui alla lettera precedente;
- q) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

## **Art. 6**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:
  - a. Il Segretario Generale;
  - b. Le P.O. nominate con delibera di Giunta Comunale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
  - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;

- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) la definizione degli incentivi economici per attività ulteriori al di fuori del calendario scolastico;
- y) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle



trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

## **Art. 8**

### **Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

## **Art. 9**

### **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

### Art. 10

#### Area delle posizioni organizzative (art. 9, CCNL 2018)

1. L'amministrazione Comunale con deliberazione Giunta Comunale adotterà il Regolamento in cui provvederà all'istituzione delle posizioni organizzative e ai criteri per l'assegnazione.

### Art. 11

#### Fondo per la produttività

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett a) e b) del CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del Fondo e gli stessi possono formulare rilievi e osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22/01/2004.
4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato come indicato nell'art. 67, comma 2, dalla lett. a) alla lett. h) del C.C.N.L. 21/05/2018;
5. L'importo di cui al comma 3 continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno così come indicato nell'art. 67, comma 3, dalla lett. a) alla lett. k);

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

6. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto eventualmente di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

7. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

*L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.*

*In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.*

*Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.*

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

*La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL*

*1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".*

## **Art. 12**

### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale non inferiore del 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

## **Art. 13**

### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

*L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.*

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
2. A parità di punteggio hanno la precedenza coloro che hanno più anzianità di servizio maturato presso il comune di Inveruno;
3. La maggiorazione è attribuita ad un dipendente per ogni settore.

## **Art. 14**

### **Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa e comunque nei limiti delle norme statali.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.
3. La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione ai risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del triennio precedente l'avvio della procedura, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (stessa area/settore) nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi.
4. Le parti annualmente in sede di contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
5. I costi sono comprensivi anche delle quota della tredicesima mensilità.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per la quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure di seguito definite.

8. Si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

- **Requisiti di partecipazione:**

Possono concorrere alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti del Comune di Inveruno in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) Aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'avvio della procedura;
- b) Aver riportato, nel triennio precedente all'anno di avvio della procedura di progressione orizzontale, una media di valutazione delle prestazioni e di risultati (valutazione annuale performance individuale) di almeno 80/100;
- c) Non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente all'anno di avvio della procedura.

- **Criteri di valutazione e procedure selettive**

Gli oggetti di valutazione sono i seguenti:

1. valore della performance: max punti 80

Posto che nel Comune di Inveruno è in vigore un sistema di valutazione della performance individuale con apposita scheda di valutazione in cui il punteggio è espresso in *centesimi*, ai fini della procedura di progressione orizzontale, la valutazione media della prestazione lavorativa nel triennio precedente all'anno della selezione dovrà essere parametrata in *ottantesimi*.

2. esperienza professionale e competenze acquisite: max punti 20

2a) esperienza maturata nell'ambito professionale (stessa area/settore) di riferimento (max punti 13)

anni di permanenza nella posizione economica posseduta	3: punti 2
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	4: punti 3
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	5: punti 5
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	6: punti 6
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	7: punti 7
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	8: punti 8
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	9: punti 9
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	10: punti 10
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	11: punti 11
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	12: punti 12
anni di permanenza nella posizione economica posseduta	più di 12: punti 13

Gli anni dovranno essere pari a 12 mesi lavorati. I periodi non lavorati a qualsiasi titolo non sono ritenuti utili in quanto i periodi rilevanti ai fini della progressione economica orizzontale

presuppongono un'attività lavorativa effettivamente svolta che porti ad un arricchimento della professionalità e ad un miglioramento delle capacità lavorative del dipendente. A tal fine non sono considerate assenze le ferie, le festività soppresse, i permessi e i recuperi ore. Non sono inoltre considerate assenze quelle a qualsiasi titolo pari o inferiori a 60 giorni annui. Nel calcolo della permanenza sono compresi anche i periodi prestati presso altre Amministrazioni, a parità di categoria o posizione giuridica.

I mesi di servizio effettuati con rapporto di lavoro a tempo parziale sono conteggiati come quelli effettuati a tempo pieno.

#### 2b) competenze acquisite (max punti 7)

Formazione certificata (max punti 3): si considerano soltanto i corsi di formazione attinenti al profilo posseduto e certificati, ossia, come previsto dall'art. 49-ter, comma 3 del CCNL 21/05/2018, conclusi con l'accertamento finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata attraverso specifico attestato. Verranno presi in considerazione i corsi svolti dalla data di decorrenza della posizione economica in godimento. A detti corsi verranno attribuiti i suddetti punteggi: da 8 a 20 ore = 0,2 punti - da 21 a 40 ore = 0,4 punti - da 41 a 60 = 0,6 punti- da 61 a 80 = 0,8 punti –oltre 80 =1 punto

Titoli di studio (max punti 4): si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dell'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione, master e abilitazione che siano attinenti al profilo posseduto punti 1.

Le selezioni saranno effettuate nella misura della disponibilità economica assegnata a tale istituto annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero sufficiente a coprire il budget economico concordato annualmente, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

In sede di conferenza dei Responsabili di Settore, in presenza del Segretario Generale, verrà verificata l'omogeneità delle valutazioni adottate dalle P.O.

## **Art. 15**

### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - Disagiate;
  - Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose alla salute;
  - Implicanti il maneggio valori.
2. Si individuano i seguenti fattori implicanti il disagio:
  - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
  - Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni

sfavorevoli, di orari, di 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 di analoga categoria;

- Prestazione richiesta e resa, dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il *disagio* è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### 3. Si individuano i fattori rilevanti il rischio di seguito elencati:

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

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### 4. Si individuano i fattori implicanti il maneggio valori come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", compreso l'economista comunale formalmente individuato, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrente dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato,

avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,00 - €. 10,00 come segue:

- a) Personale esposto a rischio €. 1,50/giorno;
- b) Personale esposto a disagio €. 1,00/giorno;
- c) Personale con funzioni di "Agente Contabile" ed "Economo Comunale":
  - c.1) valori annui di cassa maneggiati inferiori ad €. 2.000,00 nessuna indennità;
  - c.2) valori annui di cassa maneggiati da 2.001,00 a 5.000,00 €. 1,00/giorno;
  - c.3) valori annui di cassa maneggiati superiori a €. 5.001,00 €. 1,50/giorno.

6. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 30%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

#### **Art. 16**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

2. Per l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018, si fa riferimento alla contrattazione integrativa sottoscritta 04/07/2017 "Criteri e modalità di assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 01/04/1999) con decorrenza 01/01/2018.

***Criteri per l'attribuzione dell'Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999 a decorrere dall'01/01/2018.***

1. Di seguito si concordano i criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità, condivise con le posizioni organizzative nelle riunioni in data 23 maggio 2017 e 1° giugno 2017:
  - a) Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse con relativo potere di firma senza alcuna valenza esterna;
  - b) Responsabilità di procedimento amministrativo e/o tecnico-gestionale di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità;
  - c) Responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa negli adempimenti istruttori interni e nei rapporti con l'utenza esterna.

Al personale individuato rientrante nelle fattispecie:

- a) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 500,00;
- b) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 1.000,00;
- c) spetterà una indennità lorda annua massima di €. 1.800,00;

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui alle lettere b) e c) devono coesistere le condizioni rispettivamente (a+b) e (a+b+c);

2. Il valore dell'indennità è riferito al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze: Responsabili di Settore, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che

assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità;
4. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile del Settore di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità; l'atto dovrà contenere a seconda della fattispecie in cui viene collocato il dipendente che beneficia dell'indennità:
  - a) L'elenco dei procedimenti/attività complessi con potere di firma senza valenza esterna;
  - b) L'elenco dei procedimenti/attività complessi gestiti in autonomia, riguardanti almeno uno specifico servizio e/o ufficio, di particolare rilievo ed elevato grado di complessità con potere di firma senza valenza esterna di cui assume la responsabilità; i procedimenti/attività rivestiranno maggiore importanza se interessano continui rapporti con l'utenza interna e/o esterna;
  - c) L'elenco dei procedimenti/attività gestiti in completa autonomia, riguardanti almeno uno specifico servizio e/o ufficio, di particolare rilievo ed elevato grado di complessità con potere di firma senza valenza esterna di cui assume la responsabilità; il dipendente, inoltre, avrà la responsabilità dell'attività sostitutiva negli adempimenti istruttori interni e nei rapporti con l'utenza esterna, riferiti al settore, in caso di assenza temporanea o prolungata della posizione organizzativa di riferimento.

Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. L'indennità è pagata non oltre il mese di marzo. A tal fine, entro il 7 febbraio dell'anno successivo i Responsabili trasmettono all'Ufficio competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati, l'ufficio personale provvede ad adottare determina di liquidazione complessiva.
6. Eventuali residui generatesi a consuntivo affluiscono al Fondo complessivo dell'Ente dell'anno successivo;
7. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo;
8. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 lett. b, viene fissata in € 350 annui lordi ed è riconosciuta a condizione che il lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

## **Art. 17**

### **Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto in ossequio a quanto disposto del D.Lgs n. 165/2001 e smi.
3. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
  - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. ( l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni



- possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU;
  - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

## **Art. 18**

### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 19**

### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

*In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente suddetto. E' evidente che si tratta di una scelta organizzativa autonoma di ciascun Ente che valuterà gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e progetti da realizzare.*

## **Art. 20**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (*servizi in turno, ecc.*). A tali dipendenti, esclusi dall'istituto della flessibilità è concessa una elasticità in entrata ed in uscita fissata in 10 minuti da recuperare nella medesima giornata. Nel caso di

mancato recupero nella stessa giornata, il dipendente recupererà l'equivalente di trenta minuti per ogni ritardo, in caso contrario i trenta minuti verranno decurtati dallo stipendio o compensati con eventuale lavoro straordinario entro il mese di riferimento.

3. Si deve, in ogni caso, garantire la presenza in ufficio del personale in corrispondenza degli orari di apertura al pubblico.

4. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, e in relazione a questo è consentita, di norma, una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste nel posticipare l'entrata e l'uscita del personale.

5. La fascia di tolleranza dell'orario di lavoro è stabilita in trenta minuti. Essa può essere usufruita senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina e pomeridiana. La giornata lavorativa si protrarrà obbligatoriamente per un egual numero di minuti dell'orario di lavoro giornaliero se recuperati nella stessa giornata. Nel caso di mancato recupero nella stessa giornata, il dipendente recupererà l'intera flessibilità (trenta minuti) indipendentemente dagli effettivi minuti mancanti, nelle successive giornate e comunque entro il mese di riferimento.

6. La fascia di tolleranza non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana e, anche se rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.

7. Il ritardo sull'orario di ingresso oltre la flessibilità di ingresso necessita di regolare autorizzazione da parte del Responsabile del Settore di appartenenza e comporta l'obbligo del recupero entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. I ritardi oltre la flessibilità sono recuperati in frazioni di mezz'ora.

8. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, ovvero per temporanee carenze di organico, il Responsabile del Settore, sentito il Segretario Generale, può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di tolleranza di cui ai commi precedenti, notiziando il dipendente interessato che potrà contro dedurre.

9. I dipendenti che dichiarino di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari e ne facciano richiesta sono favoriti, compatibilmente con le esigenze di servizio, nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato.

## **Art. 21**

### **Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

*Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

*Attività legate a:*

- *servizi di manutenzione di parchi e giardini;*
- *Attività prestate durante le manifestazioni fieristiche;*

## **Art. 22**

### **Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

*Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.*

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, preventivamente autorizzate dal Responsabile del Settore, con provvedimento motivato.
2. L'istituto del lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro assegnato ai dipendenti.
3. La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza del Responsabile del Settore, che potrà autorizzare le ore straordinarie unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e saltuarie.
4. Il Responsabile del Settore autorizza l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario entro il monte ore complessivo assegnato al Settore stesso ad inizio esercizio.  
L'eventuale pagamento di ore autorizzate in eccedenza rispetto a quelle assegnate avverrà solo dopo la verifica di risorse finanziarie disponibili.  
La verifica sarà effettuata entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
5. L'autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario deve essere preventiva.
6. La prestazione lavorativa giornaliera eccedente l'orario di lavoro individuale, richiesta dal Responsabile del Settore in via eccezionale al dipendente, può dare luogo a recuperi o riposo compensativo su richiesta o assenso del dipendente.

## **Art. 23**

### **Banca delle ore**

1. E' istituita la banca delle ore del Comune di Inveruno con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Ente.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 36 ore.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

## **Art. 24**

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

## **Art. 25**

### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)**

*La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.*

*I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.*

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

#### Art. 26

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. L'indennità, fissata in €. 1,00 giornaliera, va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale, che continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria occasionale, svolge, per almeno per i due terzi dell'orario di lavoro, effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti:
  - dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal comandante di P.L.;
  - dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni almeno per i due terzi del turno lavorativo;

*La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.*

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### Art. 27

##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
  - a) Vice comandante del servizio di Polizia Locale non incaricato di P.O.      €. 1.800,00
4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1/04/1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità;
5. L'indennità annua è frazionata in ragione di 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
  - b) È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
  - c) È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies DEL c.c.n.l. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
  - d) È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle Risorse Decentrate.

## **Art. 28**

### **Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice e alla previdenza complementare dei lavoratori.
2. Per le suddette finalità l'amministrazione annualmente, con apposita deliberazione di Giunta provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S.

## **TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

### **Art. 29**

#### **Proventi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa (art. 18, CCNL 2018)**

Rappresentano deroghe al principio di onnicomprensibilità ai titolari di posizione organizzativa i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.