



**COMUNE DI POSITANO**  
Provincia di **SALERNO**

**ORIGINALE**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 174 del 16.12.2019

**OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA A SEGUITO DEL VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 09.12.2019**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **sedici** del mese di **dicembre** alle ore **11.25** nella Casa Comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Presente/Assente
DE LUCIA MICHELE	SINDACO	Presente
FUSCO FRANCESCO	VICE SINDACO	Assente
GUARRACINO RAFFAELE	ASSESSORE	Presente
GUIDA GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
MANDARA ANNA	ASSESSORE	Presente

Presenti **4**

Assenti **1 (Fusco Francesco)**

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale **Dott. Alberto De Stefano**.

Il Sindaco **Michele De Lucia**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto.

Il Responsabile del Servizio

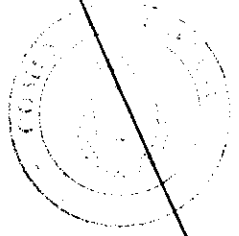
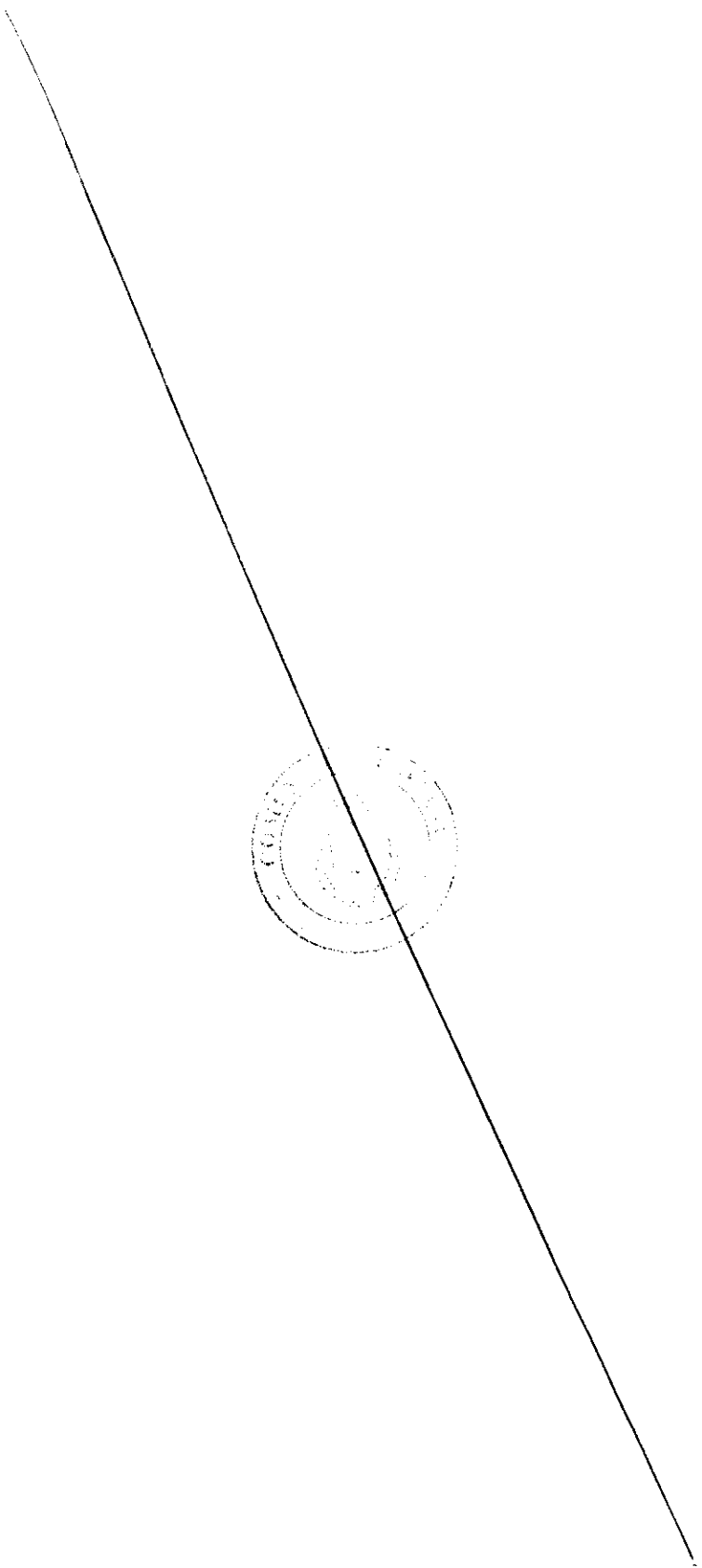
Visto l'art. 49, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000;

Riscontratane la regolarità tecnica;

Esprime il seguente parere:

La presente deliberazione è regolare dal punto di vista **TECNICO**

Il Responsabile del Servizio  
Dott. **Alberto De Stefano**



Il Responsabile del Servizio Finanziario

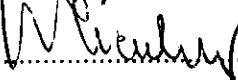
Visto l'art. 49, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000;

Riscontratane la regolarità contabile;

Esprime il seguente parere:

La presente deliberazione è regolare dal punto di vista CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
dott. Gianpietro Cicalese



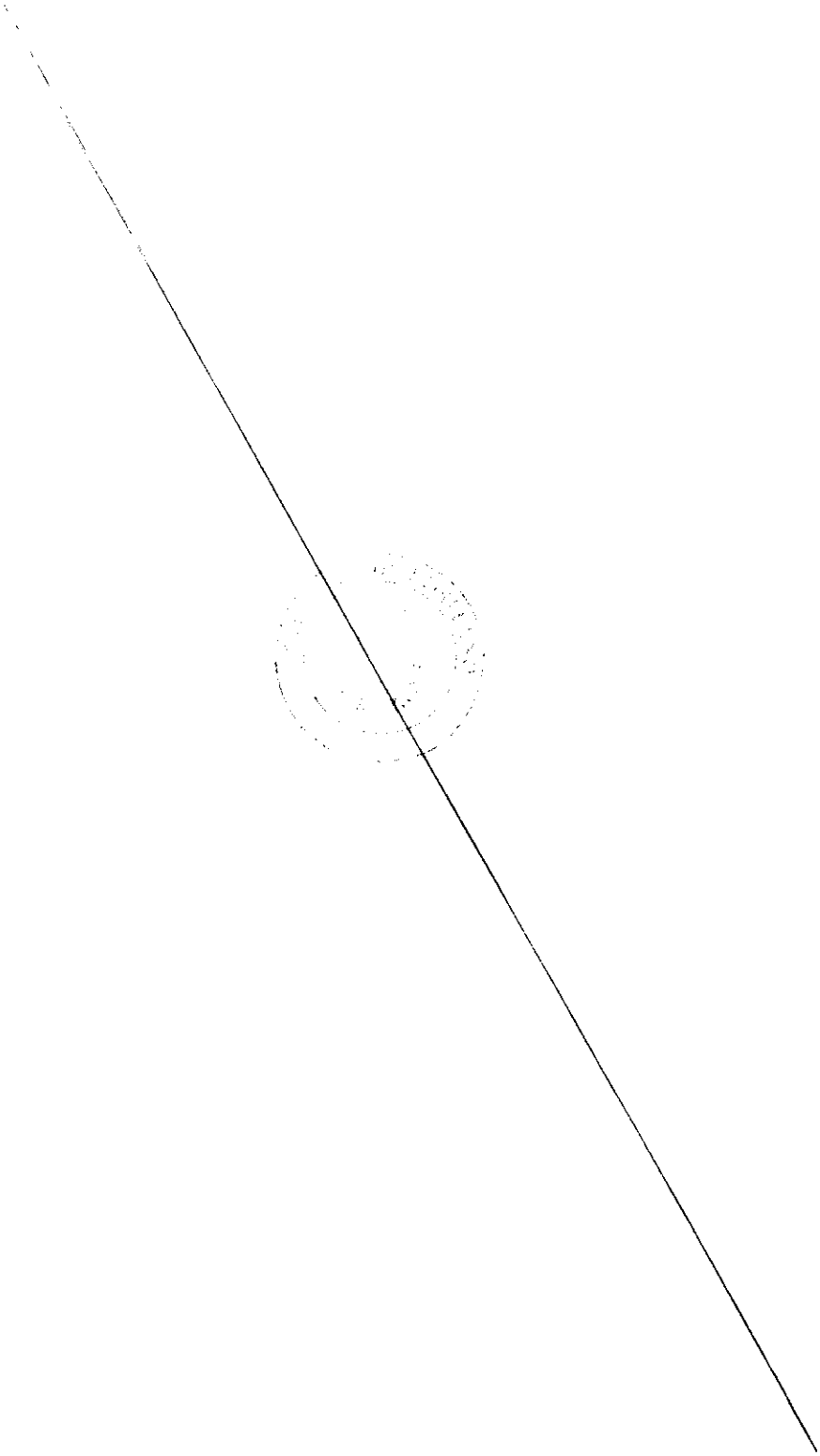
LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la delibera G.C. n.165/2019 avente ad oggetto: "Indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per contrattazione decentrata integrativa anno 2019", con la quale si disponeva, tra l'altro, di "adeguare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di P.O. alle risultanze della pesatura delle medesime P.O., così come risultante dalla Valutazione economica degli incarichi di Posizione Organizzativa da parte del Nucleo di Valutazione, giusta nota prot. 6081 del 09.05.2019, provvedendo a finanziare il maggiore valore delle medesime retribuzioni mediante l'impiego dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come quantificate nelle delibere di G.C. n. n.91 del 14.06.2018, n.42 del 06.03.2019 e n.138 del 27.09.2019, ai sensi del succitato art. 11-bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12, e quindi per l'importo complessivo lordo pari ad €.4543,02 corrispondente ad un importo utilizzabile al netto dei contributi previdenziali e Irap a carico Ente pari ad €.3360,72, nonché per la restante parte, mediante la corrispondente riduzione del fondo delle risorse decentrate, previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. u) del CCNL del 21.05.2018;" Visti i verbali di contrattazione decentrata prot. n.15231 del 25.11.2019 e prot.n.16262 del 09.12.2019, allegati;

Visto in particolare il verbale prot. n.16262/2019, con riferimento alle dichiarazioni delle OO.SS., come di seguito riportato: "...Le OO.SS. UIL FP e CISL FP rispetto alla decurtazione del fondo salario accessorio anno 2019 per incrementare il fondo delle PO dichiarano quanto segue: che per l'anno 2019 in modo del tutto eccezionale, anche al fine di evitare di bloccare il riparto del fondo salario accessorio dello stesso anno, accettano tale decurtazione a titolo di prestito. Per l'anno 2020 il fondo salario accessorio deve essere ripristinato nella costituzione e nell'utilizzo alla somma corrispondente all'anno 2018 oltre l'art. 67 comma 2 lett. a) e lett. b). Tale impegno deve essere formalizzato da parte dell'Amministrazione Comunale nella delibera di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del fondo anno 2019. Nel caso tale richiesta non fosse accolta le scriventi OO.SS. comunicano di non essere disponibili alla sottoscrizione definitiva del contratto. La OO.SS. CGIL FP unitamente alla propria RSU manifesta il proprio disaccordo. Rappresenta che sposa in pieno quanto riferito dal Segretario quale comunicazioni del Sindaco e, non comprendendo l'urgenza di incrementare già nel 2019 le pesature delle PO incrementando in maniera strutturale il fondo destinato alla indennità di PO. Propone di rimandare tale incremento all'anno prossimo, alle condizioni indicate dal Sindaco, dando piena disponibilità a parlarne già dal 02 gennaio 2020. Invita l'Amministrazione a riflettere sul fatto che l'operazione proposta non è equa in quanto viene finanziata togliendo letteralmente dalla tasca dei lavoratori non titolari di PO le risorse necessarie pari a 10.000 euro a regime. Quanto prospettato determinerà sicuramente malessere fra i lavoratori. Le OO.SS. prendono atto delle modifiche concordate e sottoscrivono la parte normativa triennio 2019/2021. Prendono altresì atto della costituzione del fondo così come adottata con determina n. e procedono allo stralcio dalla proposta contrattuale presentata dall'Amministrazione la parte economica relativamente alle pagine 59 e 60. Le parti procedono all'approvazione dell'utilizzo del fondo anno 2019 come da prospetto allegato. La CGIL concorda sull'utilizzo tranne per quanto riguarda la performance organizzativa individuale che deve essere incrementata delle risorse tolte (€.3.698,52) per aumentare le indennità delle PO."

Richiamate, al riguardo, le seguenti delibere in materia di rapporto tra fondo incentivante e risorse per indennità di posizione e risultato:

- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Liguria delibera n. 56/2019/PAR;



- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Puglia delibera n. 27/2019/PAR;
- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR;
- Corte dei Conti SS.RR. in sede di controllo n.6/SSRRECO/ CCN/18;

Richiamata, in particolare, da ultima Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Liguria delibera n. 56/2019/PAR, che testualmente recita: "... Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato sono strettamente collegati secondo un sistema di "vasi comunicanti", in quanto l'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro. L'art 15 co 7, infatti, precisa che, in caso di riduzione delle risorse destinate dagli enti locali alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate. Nel caso opposto, spetta alla contrattazione l'incremento delle risorse 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 co 2 d.lgs 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art 67 CCNL (art 7 co 4 lett u CCNL; cfr., sul punto, Sezione controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR cit., Sezione controllo Puglia n. 27/PAR/2019)...";

Rilevato che quanto stabilito con la succitata delibera G.C. n.165/2019 in merito all'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative risulta conforme al principio sopra enunciato dalla succitata delibera CdC Liguria n.56/2019/PAR;

Ritenuto, inoltre, che l'adeguamento delle indennità ai titolari di posizione organizzativa così come scaturenti dalla pesatura effettuata dal Nucleo di Valutazione con nota prot. n.6081 del 09.05.2019 sia assolutamente indispensabile ai fini della funzionalità dell'azione amministrativa, atteso che tale misura si inserisce in un più generale percorso di progressivo adeguamento alle nuove previsioni contrattuali dettate dal CCNL del 21.05.2019, ricomprendente, altresì, l'attivazione delle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontale del personale, già espletate per l'anno 2018 e previste per l'anno 2019 nell'ipotesi di CCDI, nell'ambito di un complessivo intervento dell'Amministrazione Comunale volto tanto alla valorizzazione delle posizioni organizzative e delle connesse sempre maggiori responsabilità quanto al riconoscimento delle professionalità e della performance di tutto il personale attraverso l'attivazione in modo selettivo delle PEO ;

Considerato che le OO.SS. UIL FP e CISL FP, come riportato nel succitato verbale, hanno già comunicato di non essere disponibili alla sottoscrizione definitiva del contratto, qualora l'Amministrazione Comunale non si conformi alle loro richieste mentre la CGIL FP, unitamente alla propria RSU, ha manifestato il proprio disaccordo, proponendo di rimandare tale incremento all'anno prossimo;

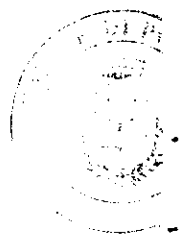
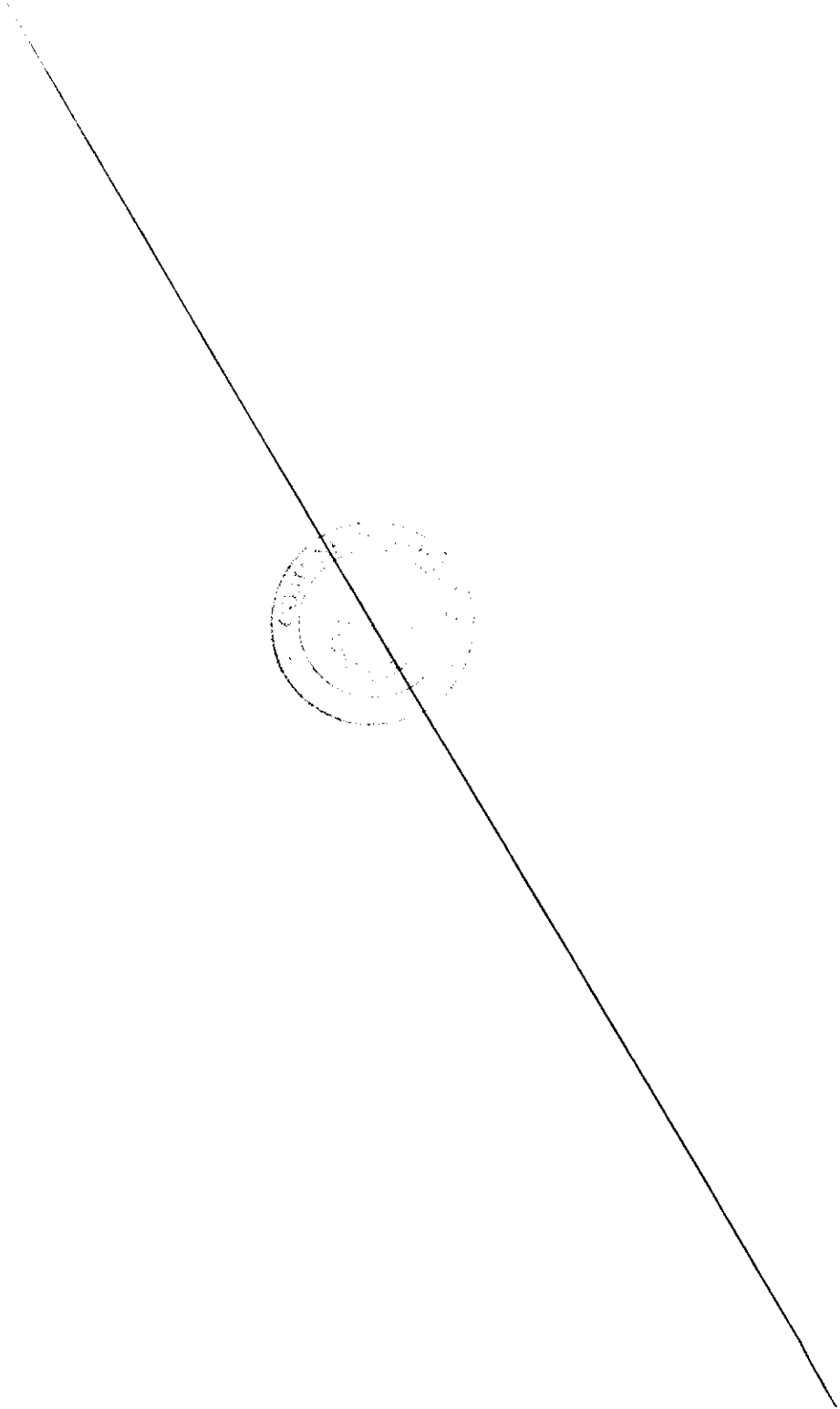
Valutato, pertanto, che dalla mancata sottoscrizione del contratto possa derivare danno all'ente sia per le prestazioni già effettuate dal personale dipendente di cui potrebbe essere richiesta la remunerazione, sia per il mancato adeguamento e finanziamento dei nuovi istituti previsti dal CCNL del 21.05.2019, necessari alla realizzazione dei compiti istituzionali dell'ente e al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione;

Rilevato, inoltre, che la mancata sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo entro l'anno impedisce l'erogazione del salario accessorio, ad eccezione di quelle indennità derivanti da precedenti intese in base al principio di ultrattività nonché di quelle indennità disciplinate direttamente dal CCNL e sempre che le stesse non necessitino di previsioni applicative in sede decentrata, fermo restando l'impedimento anche all'utilizzo delle risorse di parte variabile con il conseguente trasferimento delle stesse in economia al bilancio dell'ente, in questo modo privando il personale di somme loro destinate;

Ritenuto, pertanto, sia, anche e soprattutto nell'interesse del personale dell'ente, necessario e doveroso adottare gli atti per superare tale fase al fine di assicurare la continuità nello svolgimento delle funzioni e dei servizi ed evitare pregiudizi alla funzionalità dell'azione amministrativa, attesa anche l'imminente scadenza del termine del 31 dicembre che non consente ulteriori rinvii né consente di trovarsi nell'imminenza della scadenza di tale termine in presenza del preannunciato rifiuto alla sottoscrizione definitiva del CCDI da parte delle OO.SS., con conseguente impossibilità di attivare in tempo utile anche l'adozione dell'atto unilaterale, con evidente grave pregiudizio per tutto il personale dipendente, così come sopra indicato;

Visto, al riguardo, l'art.40, comma 3-ter, del D. Lgs. n.165/2001, il quale prevede che, nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può comunque provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione;

Ritenuto, tuttavia, al fine di garantire il mantenimento degli importi di cui alla parte stabile del Fondo incentivante, provvedere a finanziare l'adeguamento delle indennità di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa con fondi propri di bilancio, previa corrispondente necessaria riduzione delle risorse



di parte variabile del Fondo di cui all'art.67, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, in ragione dell'esigenza di assicurare l'osservanza del limite previsto dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017;

- Ritenuto, pertanto, di modificare il dispositivo della più volte richiamata delibera di G.C. n.165/2019, provvedendo a stabilire che l'adeguamento delle indennità di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, per la parte residua rispetto all'utilizzo delle capacità assunzionali a ciò destinate, sia finanziato con fondi propri di bilancio, previa corrispondente necessaria riduzione delle risorse di parte variabile del Fondo di cui all'art.67, comma 4, del CCNL del 21.05.2018;

Dato Atto che l'Amministrazione Comunale si impegna a finanziare per l'anno 2020 l'incremento delle risorse da destinare al Fondo per il trattamento accessorio del personale, fermo restando il rispetto dei limiti normativi vigenti in materia, in relazione ai quali, il Sindaco, in qualità di componente, tra le altre, della Commissione Finanza Locale presso l'ANCI, garantisce il suo impegno in tale sede affinché l'ANCI medesima si faccia promotrice, nelle sedi istituzionali competenti, di proposte normative e/o di emendamenti che prevedano la facoltà, quanto meno per gli Enti Locali cc. dd. "virtuosi", di incrementare il predetto Fondo per il trattamento accessorio, auspicando, al contempo, che anche le OO. SS. si attivino in tal senso, rappresentando tali legittime aspettative in tutte le sedi ritenute opportune;

Dato atto, altresì, che, al riguardo, con nota prot. 16636 in data odierna, si è provveduto ad inoltrare all'ANCI, la seguente proposta di emendamento: "*All'art.33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, come convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n.58, aggiungere, infine, il seguente periodo: "I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulti inferiore al valore soglia di cui al primo periodo, possono incrementare, previa verifica della disponibilità di bilancio, le risorse stabili del Fondo per la contrattazione integrativa nella misura massima del 10% delle corrispondenti risorse dell'anno 2018. Tale incremento va in deroga al limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75."*

Ritenuto conseguentemente di approvare e autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'ipotesi del CCDI triennio normativo 2019 – 2021 e utilizzo risorse decentrate, allegato alla presente, peraltro in massima parte condiviso dalle OO.SS. con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI, ad eccezione delle pagine 59 e 60 e sia pure sottoposto a condizione, avvenuta nel corso della riunione del 09.12.2019, anch'esso allegato alla presente unitamente al relativo verbale;

Dato atto che agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D. Lgs. 165/2001;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art.49, comma 1, del D. Lgs n.267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese.

#### **DELIBERA**

Di modificare la precedente delibera di G.C. n.165/2019 avente ad oggetto: "Indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica per contrattazione decentrata integrativa anno 2019", così come segue:

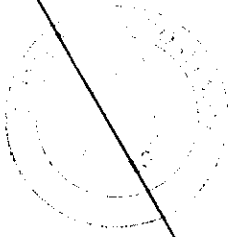
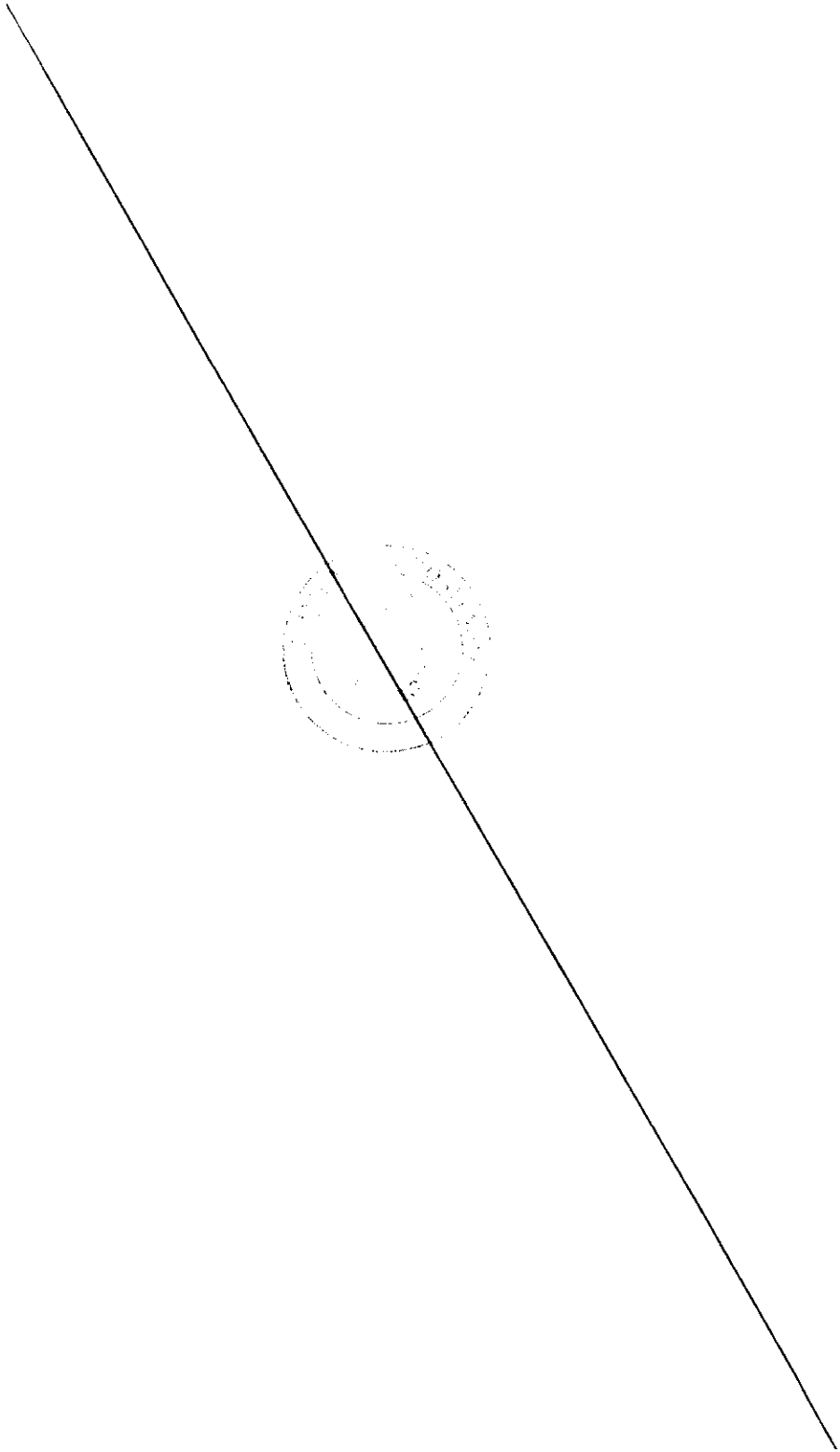
- Al punto 1), settimo capoverso, del dispositivo le parole: "... mediante la corrispondente riduzione del fondo delle risorse decentrate, previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. u) del CCNL del 21.05.2018", sono sostituite dalle seguenti:" con fondi propri di bilancio";

- Il punto 2) del dispositivo è sostituito dal seguente:

"di destinare, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019, oltre alle altre quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili:

- Euro 12.916,55, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2019, come previsto nel PEG/piano della performance;"

Di dare atto che per le annualità successive si procederà a finanziare l'adeguamento delle indennità di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, la cui maggiore spesa annua a regime risulta essere di euro 10543,11, oltre oneri riflessi ed Irap a carico Ente, con fondi propri di bilancio, al netto delle risorse pari ad euro 3380,72, derivanti dall'utilizzo dei risparmi conseguenti all'impiego parziale dei fondi che possono essere destinati all'assunzioni di personale a tempo indeterminato, ferma restando l'osservanza del limite previsto dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017;





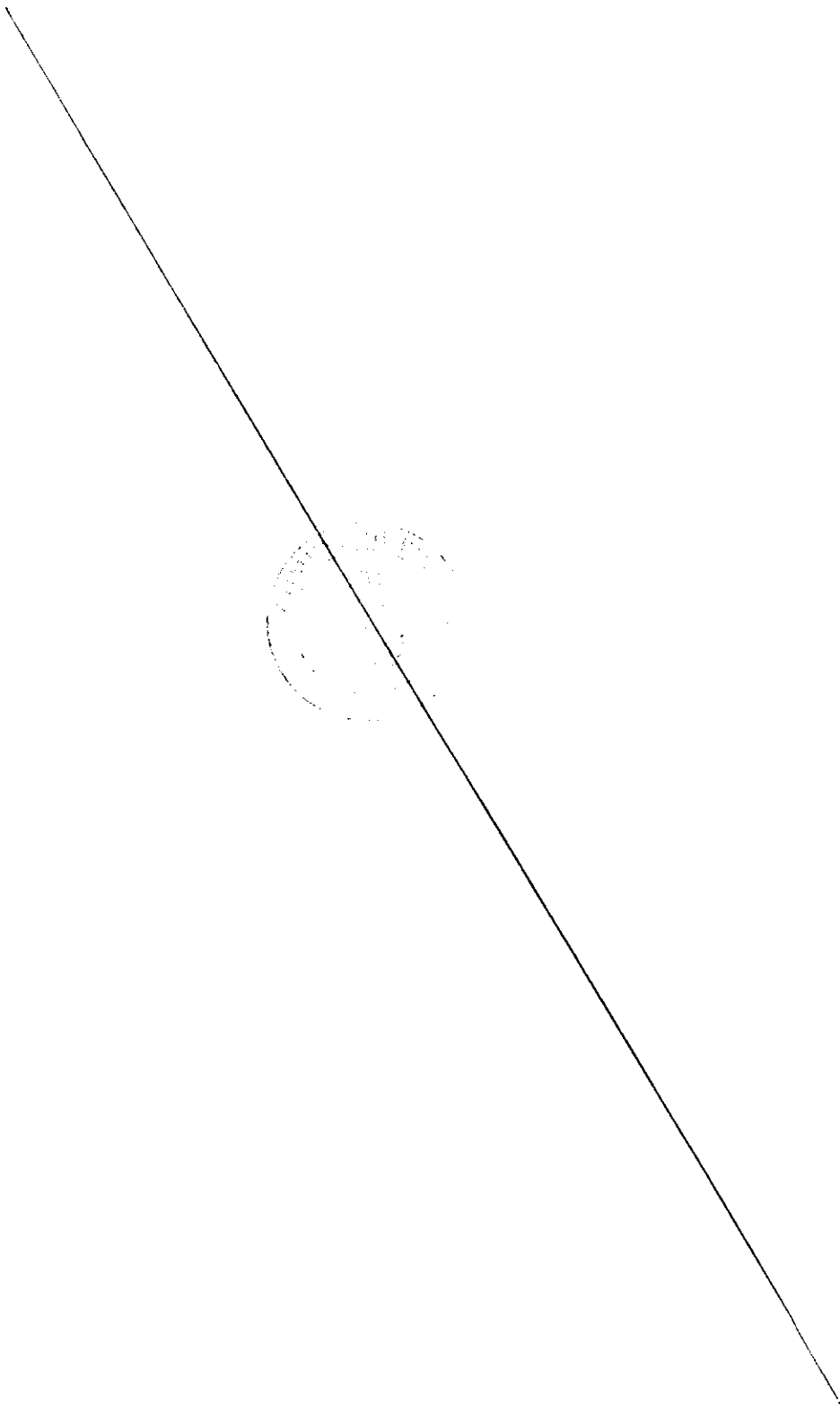
Di dare atto, altresì, che, al riguardo, con nota prot. 16636 in data odierna, si è provveduto ad inoltrare all'ANCI, la seguente proposta di emendamento: *"All'art.33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, come convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n.58, aggiungere, infine, il seguente periodo: "I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulti inferiore al valore soglia di cui al primo periodo, possono incrementare, previa verifica della disponibilità di bilancio, le risorse stabili del Fondo per la contrattazione integrativa nella misura massima del 10% delle corrispondenti risorse dell'anno 2018. Tale incremento va in deroga al limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75."*

Di approvare e autorizzare la Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sull'ipotesi del CCDI triennio normativo 2019 – 2021 e utilizzo risorse decentrate, allegato alla presente, atto unilaterale peraltro in massima parte condiviso dalle OO.SS. con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI, ad eccezione delle pagine 59 e 60 e sia pure sottoposto a condizione, avvenuta nel corso della riunione del 09.12.2019, anch'esso allegato alla presente unitamente al relativo verbale;

Di dare atto che agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis del D. Lgs. 165/2001;

Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. e alle RR.SS.UU.;

Di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, resa in forma palese, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267, attesa l'urgenza di concludere la procedura entro la fine dell'anno.





COMUNE DI POSITANO  
PROTOCOLLO GENERALE  
N.0015231 - 25.11.2019 - Ora:17:51  
CAT. CLASSE 0 ARRIVO

SEGRETARIO COMUNALE

# COMUNE DI POSITANO

*Provincia di Salerno  
Città Romantica*

## VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemiladiciannove, il giorno venticinque del mese di novembre, alle ore 16,30, presso la Sede Comunale, si è riunita la delegazione trattante per discutere sulla definizione dell'ipotesi di CCDI - parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019.

Sono presenti:

### Per la Parte Pubblica;

Il Segretario comunale dott. Alberto De Stefano (si)  
Il Responsabile dell'Area Tecnica Edilizia Privata Geom. Sergio Ponticorvo (si)  
Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Gianpiero Cicalese (si)  
Il Responsabile dell'Area Tecnica Manutentiva LL.PP. Ing. Raffaele Fata (no)  
Il Responsabile dell'Area Amministrativa dott. Luigi Calza (si)

### Per la Parte Sindacale;

Ornella Zito FP CGIL (si)  
Miro Amatruda CISL FP (si)  
Donato Salvato UIL FP (si)

### R.S.U.;

Dott. Vincenzo Buonocore (si)  
Cecilia Iorio (no)  
Gaetano Cuccaro (si)  
Anna Sofia Bozza (si)

Prioritariamente le OO.SS. riscontrano che, nell'atto di indirizzo adottato con deliberazione di G.M. n.165 del 19.11.2019 pubblicata in data odierna, in modo anomalo l'Amministrazione evidenzia che per adeguare la retribuzione di posizione e di risultato a seguito della pesatura si utilizzano, impropriamente, tra l'altro, somme da reperire con riduzione del fondo delle risorse decentrate. Le OO.SS. ritenendo improponibile ed inaccettabile quanto evidenziato diffidano l'amministrazione a modificare tale indirizzo in quanto risorse da utilizzarsi per i restanti dipendenti. Come prevede la vigente normativa la pesatura delle PO prevista dalla norma contrattuale ed il possibile incremento al massimo di 16.000,00 euro dovrà trovare finanziamento all'esterno del fondo tra le risorse destinate alla capacità assunzionale così come espressamente previsto dalla Legge n.12/2019. In considerazione che siamo oramai a fine anno e occorre con celerità procedere alla contrattazione decentrata le OO.SS. invitano ad attivarsi al massimo di gg.7 in assenza si procederà ad adottare ogni iniziativa utile alla tutela di tutti i lavoratori.

La parte pubblica richiama a sostegno di quanto previsto dalla succitata deliberazione G.C. n.165/2019 le seguenti delibere:

- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Liguria delibera n. 56/2019/PAR;
- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Puglia delibera n. 27/2019/PAR;
- Corte dei Conti Sez. Reg. Controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR;



# COMUNE DI POSITANO

*Provincia di Salerno  
Città Romanica*

- Corte dei Conti SS.RR. in sede di controllo n.6/SSRRECO/ CCN/18;  
In ogni caso si rimette il presente verbale all'Amministrazione Comunale.

**Per la Parte Pubblica:**

Il Segretario comunale dott. Alberto De Stefano

Il Responsabile dell'Area Tecnica Edilizia Privata Geom. Sergio Ponticorvo

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Gianpiero Cicalessi

Il Responsabile dell'Area Amministrativa dott. Luigi Calza

**Per la Parte Sindacale:**

Ornella Zito FP CGIL

Miro Amatruda CISL FP

Donato Salvato UIL FP

**R.S.U.:**

Dott. Vincenzo Buonocore

Gaetano Cuccaro

Anna Sofia Bozza



# COMUNE DI POSITANO

*Provincia di Salerno  
Città Romantica*

## VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

L'anno duemiladiciannove, il giorno nove del mese di dicembre, alle ore 15,35, presso la Sede Comunale, si è riunita la delegazione trattante per discutere sulla definizione dell'ipotesi di CCDI - parte normativa 2019-2021 e parte economica 2019.

Sono presenti:

### Per la Parte Pubblica;

- Il Segretario comunale dott. Alberto De Stefano (si)
- Il Responsabile dell'Area Tecnica Edilizia Privata Geom. Sergio Ponticorvo (si)
- Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Gianpiero Cicalese (si)
- Il Responsabile dell'Area Tecnica Manutentiva LL.PP. Ing. Raffaele Fata (no)
- Il Responsabile dell'Area Amministrativa dott. Luigi Calza (si)

### Per la Parte Sindacale;

- Ornella Zito FP CGIL (si)
- Miro Amatruda CISL FP (si)
- Donato Salvato UIL FP (si)

### R.S.U.;

- Dott. Vincenzo Buonocore (si)
- Cecilia Iorio (si) presente dalle ore 15,50
- Gaetano Cuccaro (si)
- Anna Sofia Bozza (si)

Il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, porta a conoscenza delle OO.SS., giusta nota prot. n. 15672 del 29.11.2019, con la quale tra l'altro si conferma quanto in delibera G.C. n.165/2019, di essere stato delegato a rappresentare che l'Amministrazione Comunale si impegna a finanziare per l'anno 2020 l'incremento delle risorse da destinare al Fondo per il trattamento accessorio del personale, fermo restando il rispetto dei limiti normativi vigenti in materia, in relazione ai quali, il sig. Sindaco, in qualità di componente, tra le altre, della Commissione Finanza Locale presso l'ANCI, garantisce il suo impegno in tale sede affinché l'ANCI medesima si faccia promotrice, nelle sedi istituzionali competenti, di proposte normative e/o di emendamenti che prevedano la facoltà, quanto meno per gli Enti Locali cc. dd. "virtuosi", di incrementare il predetto Fondo per il trattamento accessorio, auspicando, al contempo, che anche le OO. SS. si attivino in tal senso, rappresentando tali legittime aspettative in tutte le sedi ritenute opportune.

Le OO.SS. UIL FP e CISL FP rispetto alla decurtazione del fondo salario accessorio anno 2019 per incrementare il fondo delle PO dichiarano quanto segue: che per l'anno 2019 in modo del tutto eccezionale, anche al fine di evitare di bloccare il riparto del fondo salario accessorio dello stesso anno, accettano tale decurtazione a titolo di prestito. Per l'anno 2020 il fondo salario accessorio deve essere ripristinato nella costituzione e nell'utilizzo alla somma corrispondente all'anno 2018 oltre l'art. 67 comma 2 lett. a) e lett. b). Tale impegno deve essere formalizzato da parte dell'Amministrazione Comunale nella delibera di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del



# COMUNE DI POSITANO

*Provincia di Salerno  
Città Romanica*



fondo anno 2019. Nel caso tale richiesta non fosse accolta le scriventi OO.SS. comunicano di non essere disponibili alla sottoscrizione definitiva del contratto.

La OO.SS. CGIL FP unitamente alla propria RSU manifesta il proprio disaccordo. Rappresenta che sposa in pieno quanto riferito dal Segretario quale comunicazioni del Sindaco e, non comprendendo l'urgenza di incrementare già nel 2019 le pesature delle PO incrementando in maniera strutturale il fondo destinato alla indennità di PO. Propone di rimandare tale incremento all'anno prossimo, alle condizioni indicate dal Sindaco, dando piena disponibilità a parlarne già dal 02 gennaio 2020. Invita l'Amministrazione a riflettere sul fatto che l'operazione proposta non è equa in quanto viene finanziata togliendo letteralmente dalla tasca dei lavoratori non titolari di PO le risorse necessarie pari a 10.000 euro a regime. Quanto prospettato determinerà sicuramente malessere fra i lavoratori.

Le OO.SS. prendono atto delle modifiche concordate e sottoscrivono la parte normativa triennio 2019/2021. Prendono altresì atto della costituzione del fondo così come adottata con determina n. e procedono allo stralcio dalla proposta contrattuale presentata dall'Amministrazione la parte economica relativamente alle pagine 59 e 60. Le parti procedono all'approvazione dell'utilizzo del fondo anno 2019 come da prospetto allegato.

La CGIL concorda sull'utilizzo tranne per quanto riguarda la performance organizzativa individuale che deve essere incrementata delle risorse tolte (€3.698,52) per aumentare le indennità delle PO.

**Per la Parte Pubblica:**

Il Segretario comunale dott. Alberto De Stefano

Il Responsabile dell'Area Tecnica-Edilizia Privata Geom. Sergio Ponticorvo

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Gianpiero Cicalese

Il Responsabile dell'Area Amministrativa dott. Luigi Calza

**Per la Parte Sindacale:**

Ornella Zito FP CGIL

Miro Amatruda CISL FP

Donato Salvato UIL FP

**R.S.U.:**

Dott. Vincenzo Buonocore



# COMUNE DI POSITANO

*Provincia di Salerno  
Città Romantica*



Cecilia Iorio

Gaetano Cuccaro

Anna Sofia Bozza



*[A large, faint, diagonal line or mark is present across the center of the page.]*





Comune di Positano

Provincia di Salerno

Città Romantica

UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI ANNO 2019 DI EURO 146.319,76

Indennità	Articolo del CCDI parte economica 2019	Importo in euro
Progressioni economiche orizzontali finanziate nell'anno 2019	Art. 25	5.379,92
Indennità di turnazione	Art. 30	11.500,00
Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruizione del giorno di riposo settimanale	Art. 30-bis	3.800,00
Indennità di reperibilità	Art. 31	4.300,00
Indennità di servizio esterno	Art. 46	1.600,00
Indennità di funzione	Art. 47	4.000,00
Performance organizzativa ed individuale	Art. 51	40.916,57
Indennità condizioni di lavoro	Art. 52	6.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 53	10.300,00
Messi notificatori	Art. 54	800,00
Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge	Art. 54-bis	57.523,27
<b>Totale utilizzato dall'Amministrazione</b>		<b>146.319,76</b>

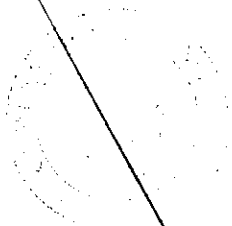
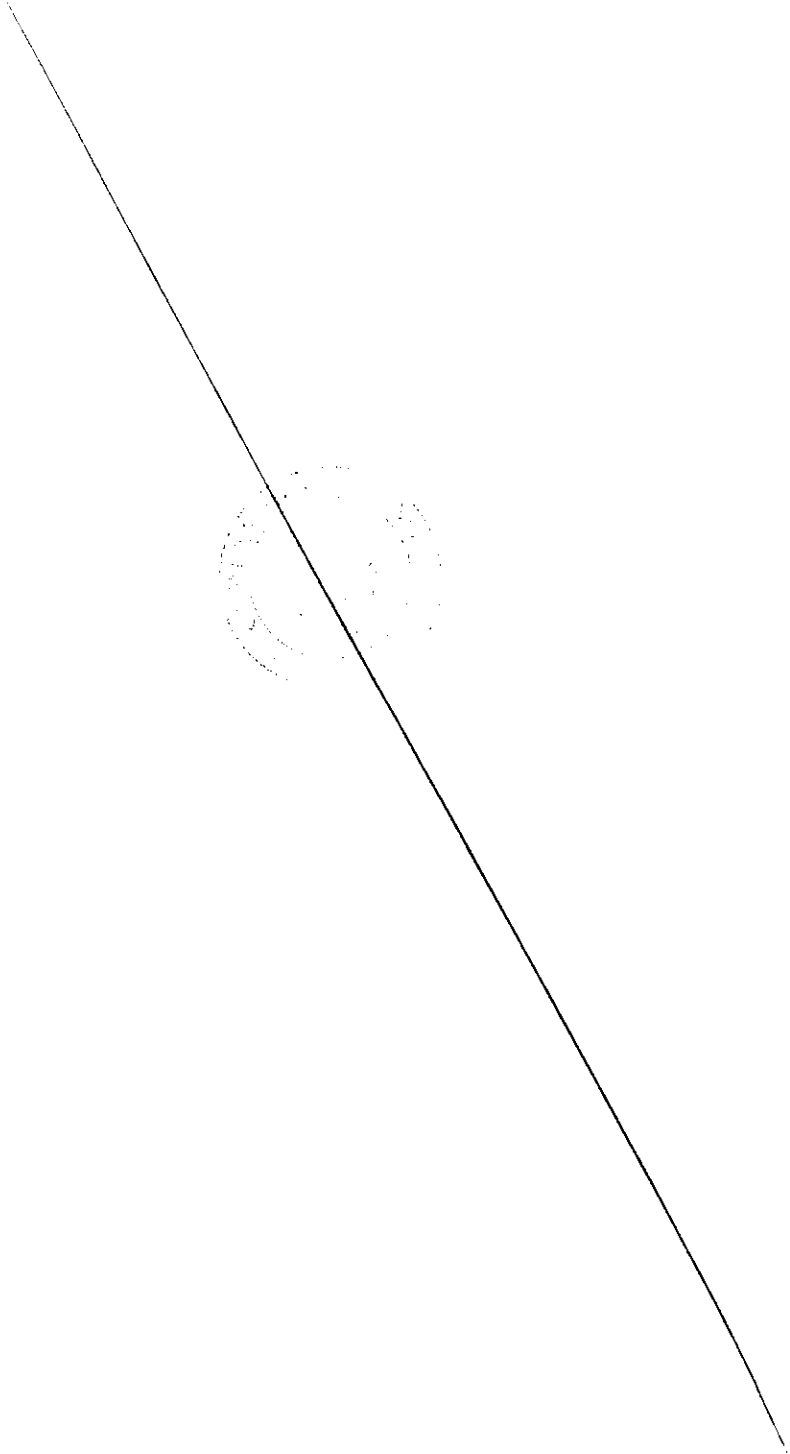
CC-IL EP  
 dal 2009 sono state  
 pagate le spese di  
 manutenzione ed  
 altre spese di E. n. 615,00

Atto  
 [Signature]

CISCEP de A  
 VIC FPC [Signature]  
 RSU VIC [Signature]  
 RSU CISE [Signature]  
 RSU UIC [Signature]

[Signature]  
 [Signature]







*Comune di Positano*

*Provincia di Salerno*

*Città Romantica*



Segreterie Territoriali Salerno

**IPOSTESI  
CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021**

*UILFPL*  
*CGIL FP*  
*CISL FP*  
*[Handwritten signatures]*



## SOMMARIO

### Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

### Titolo II – Relazioni Sindacali

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 – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Diritto di affissione

### Titolo IV° - Criteri Generali della mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 12 -Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 13 - Mobilità straordinaria

Art. 14 - Mobilità Ordinaria

Art. 15 - Mobilità d'ufficio

Art. 16 - Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

Art. 17 - Mobilità tra sedi di lavoro

Art. 18 - Norma di salvaguardia

### Titolo V° - Criteri per il conferimento delle mansioni superiori

Art. 19 - Norme generali per il conferimento di mansioni superiori

Art. 20 -Trattamento economico

COLL FP  
Rk

UFFPC  
L  
1  
E

g  
M

M  
M  
M  
M



## Titolo VI° - Ordinamento Professionale

- Art. 21 - Area delle Posizioni organizzative
- Art. 22 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa
- Art. 23 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 24 - Graduazione retribuzione di posizione e risultato
- Art. 25 - Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 26 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

## TITOLO VII° - Rapporto di Lavoro

- Art. 27 - Orario di Lavoro
- Art. 28 - Orario di lavoro straordinario
- Art. 29 - Massa vestiario
- Art. 30 - Turnazione
- Art. 30-bis -Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruzione del giorno di riposo settimanale
- Art. 31 - Reperibilità
- Art. 32 - Orario Multiperiodale
- Art. 33 - Pausa
- Art.34 - Orario di lavoro flessibile
- Art.35 - Banca delle ore
- Art.36 - Ferie e riposi solidali
- Art. 37 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi
- Art. 38 - Congedi per le donne vittime di violenza
- Art.39 - Unioni civili
- Art. 40 - Formazione del personale
- Art.41 - Permessi retribuiti

## TITOLO VIII° - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

- Art. 42 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato ed indeterminato
- Art.43 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten text: "vccfpc", "2", "R 10", "helding"]*



TITOLO IX° - Sezione per la Polizia Locale

Art.44 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 45 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 46 - Indennità di servizio esterno

Art. 47 - Indennità di funzione

TITOLO X° - Responsabilità Disciplinare

Art. 48 - Determinazione concordata della sanzione

TITOLO XI° -Trattamento Economico

Art. 49 - Fondo risorse decentrate : componenti di costituzione

Art.50 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art.51-Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale

Art.52-Indennità condizione di lavoro

Art.53-Indennità per specifiche responsabilità

Art.54-Messi notificatori

Art. 54-bis - Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

Art.55 - Uffici del Giudice di Pace

Art. 56-Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO XII° -Benessere del Personale

Art.57-Welfare integrativo

Art.58-Previdenza complementare




Art.59-Smart-working

Art.60-Telelavor



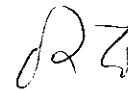
Art.61-Salute e sicurezza

Art.62-Comitato Unico di Garanzia

UFFPL



3





## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
  - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
  - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
  - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

### Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione Comune di Positano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

### Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a



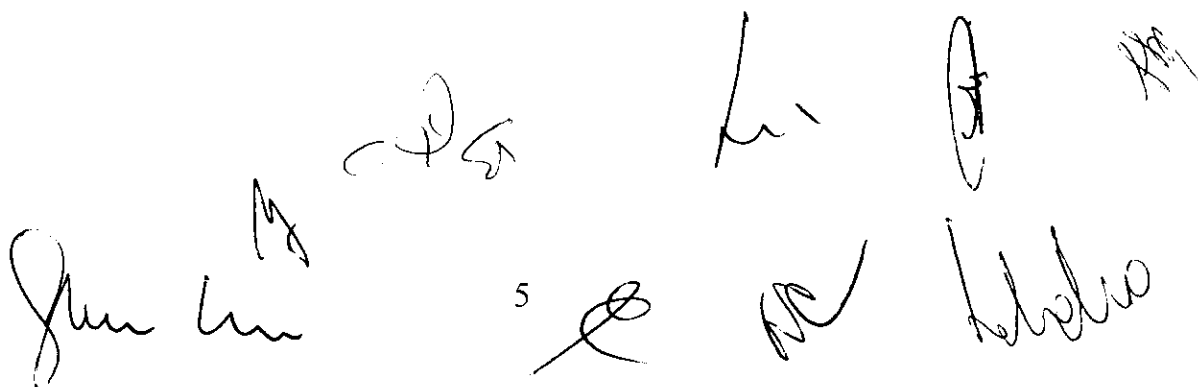
conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 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.7, 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 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a small '5' in the center, and several other initials and signatures on the right.





## 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 o anche dalla 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;
  - 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.

## 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

6



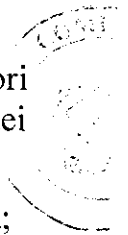
delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

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. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa 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 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;



M. J. *ULFPC* 7 *COL FP*  
*RA* *MA* *Roberto*



- 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, di cui all'art. 23 comma 8°.
4. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### 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. 7, 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 entro il mese di marzo.
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. 7, 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,

*[Handwritten signatures and initials]*



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.

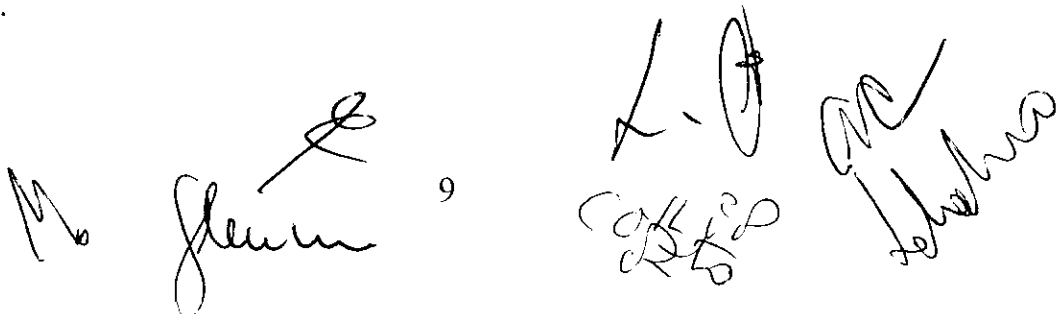
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta 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, decorsi i termini previsti precedente articolo 8, 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 ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

### Art. 10 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

CCNQ  
Rb

Mf -

10

Steno Hill

Wahri



4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

Art. 11  
Diritto di affissione



1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

11

*M<sub>2</sub>*      *CALL SP*      *UCC FPL*      *A*      *W. Lebedev*      *AA*

*QD*      *fun*



## TITOLO IV CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNA E TRA SEDI DI LAVORO

### Art. 12

#### Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:
  - a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
  - b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
  - c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.

Può avvenire:

1. Per Mobilità straordinaria, a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili;
  2. Per mobilità ordinaria;
  3. Per mobilità d'ufficio;
  4. Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
  5. Per mobilità tra sedi di lavoro.
2. La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

### Art. 13

#### Mobilità straordinaria

1. La mobilità straordinaria viene disposta per esigenze eccezionali e non prevedibili, ovvero per tutte quelle necessità, provocate anche da eventi di natura calamitosa, per far fronte alle quali l'Amministrazione deve poter contare su competenze specifiche presenti all'interno dell'Ente. Essa ha carattere provvisorio essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e comunque non può superare il limite massimo di trenta giorni salvo consenso del dipendente.
2. Il Responsabile dell'Area interessata individua le competenze specifiche di cui necessita per far fronte alle esigenze di cui al comma 1 in primo luogo all'interno della propria Area e ne dispone la mobilità.
3. In mancanza delle competenze necessarie all'interno dell'Area, il Responsabile inoltra richiesta di mobilità al Segretario Comunale. Questi, previo confronto con i

*[Handwritten signatures and initials]*



responsabili di area (conferenza di servizio), predispone un elenco dei nominativi dei dipendenti in possesso delle competenze necessarie dandone comunicazione agli stessi. Il personale inserito in questo elenco può manifestare il proprio assenso alla mobilità. In tal caso la mobilità viene disposta con provvedimento del Segretario Comunale.

#### Art. 14 Mobilità ordinaria

1. La mobilità ordinaria precede l'istituto del Comando e/o Distacco e l'attivazione delle procedure concorsuali.
2. In caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, prima di procedere alla loro copertura dall'esterno, l'Amministrazione Comunale effettuerà una verifica, tra il personale dipendente, in possesso della stessa qualifica funzionale e dei titoli per il posto in questione, di eventuali situazioni di disponibilità alla copertura della stessa.
3. Qualora vi fossero più istanze per lo stesso posto si attiverà una procedura di valutazione basata sui seguenti criteri:
  - Anzianità di servizio nella categoria e nel profilo professionale punti 1 per anno;
  - Anzianità di servizio nella categoria e diverso profilo professionale punti 0,75 per anno;
  - Anzianità di servizio nella categoria inferiore punti 0,50 per anno.

Titoli culturali:

- |                                   |         |
|-----------------------------------|---------|
| - Scuola dell'obbligo             | punti 1 |
| - Scuola media superiore          | punti 3 |
| - Diploma di laurea breve         | punti 5 |
| - Diploma di laurea specialistica | punti 8 |
4. In caso di parità di punteggio tra più lavoratori si applicano le regole previste per l'accesso al pubblico impiego;
  5. Il personale beneficiario dell'art.3 della Legge 104/92 ha precedenza nella formulazione della graduatoria.
  6. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta, deve essere accompagnata da una adeguata formazione.

#### Art. 15 Mobilità d' Ufficio

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella ordinaria, per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e /o esigenze





- dei servizi.
2. La mobilità d'ufficio si attiva in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria.
  3. La mobilità d'ufficio può avvenire:
    - a) All'interno del Settore nella stessa sede lavorativa;
    - b) All'interno del Settore in diversa sede lavorativa;
    - c) Tra diversi Settori con lo stesso profilo professionale;
    - d) Nello stesso Settore e/o tra Settori diversi, con modifica del profilo professionale compatibilmente con le disponibilità di organico.
  4. La mobilità è disposta:
    - Dal Responsabile del Settore, relativamente ai punti a) e b);
    - Dal Segretario Generale, relativamente al punto c), sentiti i Responsabili dei Servizi interessati;
    - Dalla Giunta Municipale, con apposita deliberazione, relativamente al punto d).
  5. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

#### Art. 16

##### Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
2. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

#### Art. 17

##### Mobilità tra sedi di lavoro

1. La mobilità tra sedi di lavoro è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. La mobilità tra sedi di lavoro si attiva anche in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria ed è disposta dal Direttore/Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*



3. Al personale cui verrà applicato il presente istituto contrattuale, sarà riconosciuta la misura massima dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 55 del presente CCDI, nonché potrà essere riconosciuto rimborso spese secondo le vigenti normative di riferimento, per sedi di lavoro fuori dal territorio comunale di residenza. Altresì sarà elemento di valutazione ai fini della performance e delle P.E.O..
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentate sindacale.

Art. 18  
Norma di salvaguardia

1. Le disposizioni del presente Titolo IV si applicano qualora non diversamente regolamentato dall'Ente con propri atti.

TITOLO V  
CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI  
SUPERIORI

Art. 19  
Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile Apicale del Servizio interessato, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.
4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori l'Apicale competente deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, ferma restando la responsabilità, anche patrimoniale, del dirigente stesso, il dirigente competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

*M*  
*Gianni Caputo*      15      *L. Unfnc*      *Lebedev*



Art. 20  
Trattamento economico

1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

TITOLO VI  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 21  
Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

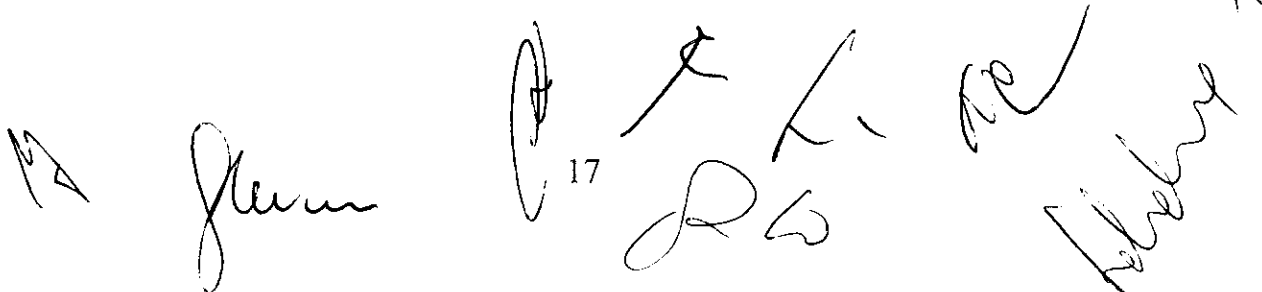
Art. 22  
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed



attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto del successivo articolo 23, a valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 2.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 23 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
5. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL del 21.05.2018.
6. In deroga a quanto previsto dall'art.13 comma 2° CCNL, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Possono avvalersi della particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente precedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.

 17



### Art. 23

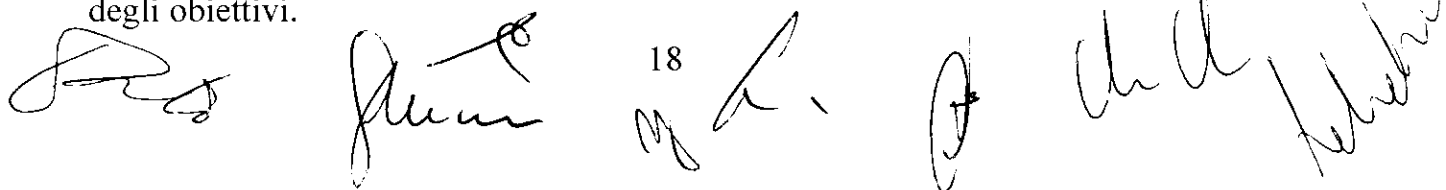
#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, per la categoria D e da € 3.000 a € 9.500 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 7.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 7.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 24.
5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

### Art. 24

#### Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione sono oggetto di informativa e di eventuale confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad una percentuale non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

 18



## Art. 25

### Progressione economica all'interno della categoria

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
  - a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - b. Per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
    - Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
    - Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle



esigenze di flessibilità;

- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50%, arrotondata all'unità superiore, di quelli che hanno presentato domanda di partecipazione nella categoria ovvero degli aventi diritto, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali della percentuale di assegnazione;
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 65/100, o identico rapporto percentuale, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire sulla base delle valutazioni effettuate in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente; la graduazione scaturirà esclusivamente dalla media delle valutazioni triennali;
- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età;

4. La metodologia di valutazione:

- Le valutazioni sono effettuate secondo le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente e quindi dall'Organismo di Valutazione (OIV o NdV) per le P.O. e per il restante personale dalle P.O.;
- Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in

*[Handwritten signatures and initials]*



più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente (es. dipendente/funziario 7 mesi – posiz.org. 5 mesi, la prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta). Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente;

- In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

5. Nell'anno 2019 la somma di euro =5.379,92= viene destinata al finanziamento delle seguenti progressioni economiche orizzontali con riferimento al 50% del personale avente diritto (n. 14 dipendenti) suddiviso per categoria e stabilendo la decorrenza delle stesse dall'01.01.2019:

- Categoria D dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 2 dipendenti (costo anno 2019 di n. 1 progressione: euro 1.625,00);
- Categoria C dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 5 dipendenti (costo anno 2019 di n. 2 progressioni: euro 1.425,97);
- Categoria B dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 5 dipendenti (costo anno 2019 di n. 2 progressioni: euro 1.288,95);
- Categoria A dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 2 dipendenti (costo anno 2019 di n. 1 progressione: euro 346,71);
- Categorie C e B (costo anno 2019 della restante n. 1 progressione: euro 693,29).

#### Art. 26

#### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 22, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;





f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*



## TITOLO VII RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 27 Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
3. Possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
4. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 3, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettimanali.

### Art. 28 Orario di lavoro straordinario

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 190 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in

23

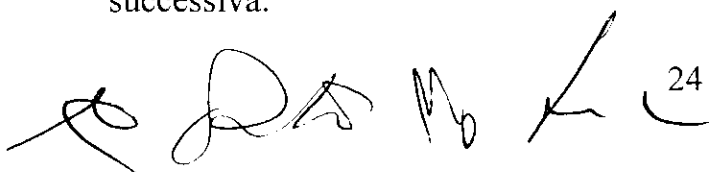


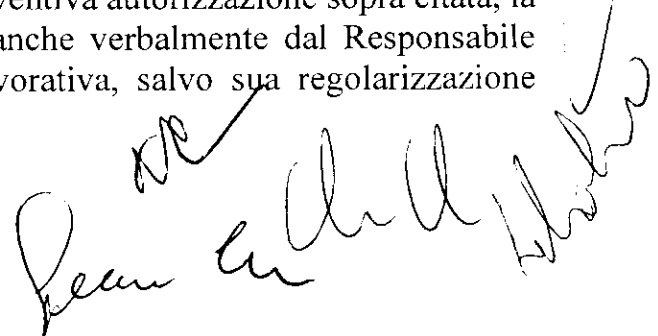
relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

2. Per l'anno 2019 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano ad euro =13.000,00=.
3. I risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario, quantificati in euro =9.448,16=, sono stati appostati, negli anni dal 2013 al 2017 (nell'anno 2012 il fondo lavoro straordinario ammontava ad euro 22.448,16), all'interno delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL del 01.04.1999. Dall'anno 2018 l'importo di euro =9.448,16= è stato portato ad incremento delle risorse stabili essendo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare (art. 67, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018).
4. Il fondo di euro 13.000,00 viene ripartito tra le varie aree sulla base dei dipendenti assegnati nel seguente modo:

Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	3.015,90
Economico-Finanziaria	1.291,60
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	4.036,26
Tecnica Edilizia Privata	645,80
Vigilanza	3.364,64
Attività Produttive e Sociali	645,80
<i>Totale</i>	13.000,00

5. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
6. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 24, comma 2, del C.C.N.L.14.09.2000, potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa.
7. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :
  - specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
  - elenco nominativo del personale autorizzato;
  - periodo e durata delle prestazioni.
8. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.

 24





9. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite, con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati e dopo idoneo visto dei Responsabili di Area.
10. I provvedimenti con cui si autorizzano attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nel budget assegnato, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili di Area che li hanno sottoscritti, salvo eventuale svincolo e cessione di somme disponibili da parte dei Responsabili di Area che hanno disponibilità nei rispettivi budget.
11. Alle risorse del fondo destinato al lavoro straordinario, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

#### Art.29

#### Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operaia (Es. Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, Personale d'Attesa, Autisti Scuola Bus, Servizi Sportivi - Messi Notificatori - Personale Asilo Nido, Autisti, Operatori addetti alla segnaletica, Personale Protezione Civile).
2. I Responsabili Apicali cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. prevedendo con apposito regolamento, il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione secondo gli accordi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

#### Art. 30

#### Turnazioni

1. Il personale deve essere informato, di norma, almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.



Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

5. L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =11.500,00=:  
SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 5;
6. Il pagamento della relativa indennità è subordinato alla turnazione equilibrata tra mattino e pomeriggio nell'arco del mese del personale impegnato nel turno. L'indennità consiste nella maggiorazione della tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato in ogni turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 21.05.2018.

#### Art. 30-bis

Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruzione del giorno di riposo settimanale

1. Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applicano nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =3.500,00= :  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria B3 - Profilo prof.le Coordinatore servizio n.u./Autista - n. dipendenti 1;  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria B3 - Profilo prof.le Autista - n. dipendenti 1;  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria A - Profilo prof.le Operatore ecologico - n. dipendenti 2;  
SERVIZIO CIMITERIALE - Categoria A - Profilo prof.le Necroforo affossatore - n. dipendenti 2;
2. L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%. Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%. I responsabili dei servizi sopra elencati, provvederanno, nei limiti del finanziamento sopra indicato, alla calendarizzazione delle prestazioni.
3. Ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Il relativo fondo è finanziato, per l'anno 2019, con euro =300,00=.

#### Art. 31 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato

26



- (C. 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
4. L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =4.300,00= :
- SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 5 (n. 2 unità per turno di 12 ore);
  - SERVIZIO STATO CIVILE con decorrenza 01.12.2019 (n.1 dipendente categoria C – Profilo prof.le Istruttore Servizi Demografici e n. 1 dipendente categoria B3 – Profilo prof.le Collaboratore Amministrativo) per garantire il funzionamento dell'Ufficio di Stato Civile nei giorni di sabato e festivi in caso di necessità per i casi previsti dalla legge.
5. I Responsabili dei servizi sopra elencati provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 32

#### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.



2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

### Art. 33 Pausa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 21.05.2018, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time, appartenente alle seguenti categorie:
  - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 30 minuti;
  - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno che si trova nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 60 minuti.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma dei buoni pasto cartacei o elettronici, non cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
3. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità.
4. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
5. Il valore nominale del buono pasto è fissato in euro 7,00 in ottemperanza a quanto prescritto dall'articolo 5, comma 7 del decreto-legge 06.07.2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 07.08.2012, n.135.
6. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo trova applicazione la disciplina di cui alla contrattazione decentrata integrativa del 15.10.2001 intendendosi rettificato, in esecuzione della norma riportata al precedente comma, il valore del buono pasto in euro 7,00.

### Art.34 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi che non ne consentono l'attuazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi



di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art.35 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Positano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 36 del presente CCDI.

Art. 36  
29

Art. 36





## Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o



parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### Art. 37

#### Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- Per particolari motivi personali o familiari
- Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati



dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

2. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle

32

UCCP



terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).
6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative).

### Art. 38

#### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera



nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

#### Art. 39 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

#### Art. 40 Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.



3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
- Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
- Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
  - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.
6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:
- Attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo



stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

7. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 80/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

8. Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

9. Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

10. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le



RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

11. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
12. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### Art. 41

#### Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.





## TITOLO VIII TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 42

#### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, previa acquisizione delle relative risorse al fondo. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione come previsto dall'art. 52 del CCNI del 21.05.2018.

### Art. 43

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;



- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time



## TITOLO IX SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 44

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, 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 14.9.2000.
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'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
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.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

### Art. 45

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, 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 possono essere 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

*[Handwritten signatures and notes]*  
L. 50  
50



- 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) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### Art.46

#### Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di euro 1,00 al giorno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
  - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
  - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 (Indennità condizioni di lavoro);
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.27.
5. L'indennità di servizio esterno è finanziata, per l'anno 2019, con euro =1.600,00= per n. 6 dipendenti – Categoria C.

#### Art. 47

#### Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.



3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale.
7. L'indennità di funzione è finanziata, per l'anno 2019, con euro =4.000,00= per n. 4 dipendenti - Categoria C con particolari responsabilità individuati dal Responsabile di area. Tale indennità viene riconosciuta nell'importo di euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere a ciascun dipendente per dodici mensilità.

## TITOLO X RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 48 Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Positano ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.



3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.



## TITOLO XI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 49

#### Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, sono, secondo le modalità definite dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, 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 CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle



legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui



*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and initials]*





dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70 - sexies. 4.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2019 viene determinato attraverso la compilazione delle seguenti tabelle che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

DESCRIZIONE	ANNO 2019 (in euro)
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DI TUTTE LE RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2017 (Art. 67, c. 1 del CCNL 21.05.2018) euro 144.095,34 – decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 euro 14.250,21	129.845,13
Art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo, su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.532,98
Art. 67, c. 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.276,95
Art. 67, c. 2, lett. c) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	2.245,49
Art. 67, c. 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Incremento di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	0,00
Art. 67, c. 2, lett. e) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
Art. 67, c. 2, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza	0,00
Art. 67, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	9.448,16
Art. 67, c. 2, lett. h) del CCNL 21.05.2018: Incremento delle risorse stanziate dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. a) del CCNL 21.05.2018	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019</b>	<b>146.348,71</b>

**Risorse variabili**

Art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	0,00
Art. 67, c. 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5	0,00

56



le 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98

<p><i>Art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:                  Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 26.162,45                  (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 113, comma 5-bis del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 aggiunto dall'art. 1, comma 526 della legge 27.12.2017, n. 205, dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)                  Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 22.500,00                  Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 8.000,00                  Contenzioso tributario (art. 12, c. 1 lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00                  Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018) – euro 860,82                  (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: circolare MEF-RGS n. 16/2012, relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 13/2015 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	57.523,27
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018:</i> Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</p>	1.141,33
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018:</i> Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo                  (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	6.113,71
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicate</p>	800,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. h) del CCNL 21.05.2018:</i> Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018  <i>Art. 67, c. 4 del CCNL 21.05.2018:</i> In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</p>	16.615,07
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. i) del CCNL 21.05.2018:</i> Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. j) del CCNL 21.05.2018:</i> importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. k) del CCNL 21.05.2018:</i> Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)</p>	0,00
<p><i>Art. 68, c. 1, ultimo periodo del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile                  (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	288,18
<p><b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2019</b></p>	<b>82.481,56</b>

57



Verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, primo periodo del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del decreto-legge 30.04.2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58:

Il primo periodo, del comma 2, dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 75/2017 recita quanto segue: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

L'allegato 1 della circolare MEF-RGS n. 15 del 16.05.2019 ad oggetto: "Il conto annuale 2018 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" prevede "con riferimento al personale non dirigente, nel caso delle Funzioni locali la misura del limite 2016 è da indicare come somma a. del fondo per la contrattazione integrativa, b. delle risorse destinate a bilancio per le posizioni organizzative nei comuni senza dirigenza e c. del limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario (LEG360)". L'allegato 1 prevede, altresì, che "il limite 2016 previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 - LEG360 - deve essere computato al netto delle voci non interessate dalla norma (es. risorse non utilizzate, anche riferite allo straordinario, rilevate a consuntivo dell'anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche eccetera). Ugualmente le poste dell'anno corrente da sottoporre alla verifica del limite dovranno anch'esse essere computate al netto delle voci non interessate dalla norma, come specificamente rilevate nella domanda LEG361".

	CONFRONTO	RISORSE 2016 (in euro)	RISORSE 2019 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	127.341,43	146.348,71
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	57.760,85	82.481,56
C	Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	74.240,64	74.240,64
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00	13.000,00
E	TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	272.342,92	316.070,91
F	TOTALE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (Per l'anno 2016: incentivi di progettazione ex art. 92, c. 5 del d.lgs. n. 163/2006. Per l'anno 2019: risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, compensi ISTAT, economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2018 e risparmi della parte stabile del fondo 2018)	1.310,56	38.235,09
G	TOTALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 G = E - F	271.032,36	277.835,82
H	DECURTAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2019 PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016		6.803,46
I	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 I = E - H	272.342,92	309.267,45
L	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 E DELLE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 L = E - (F + H)	271.032,36	271.032,36



L'ultimo periodo, del comma 2, dell'articolo 33 del decreto-legge n. 34/2019 recita quanto segue: "*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"

Non risulta necessario procedere, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo del decreto-legge n. 34/2019, ad alcun adeguamento in aumento o in diminuzione del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 in quanto il personale in servizio nell'anno 2019 risulta invariato rispetto a quello in servizio al 31.12.2018 come, di seguito, evidenziato:

Personale con incarico di posizione organizzativa:

Personale in servizio al 31.12.2018: n. 5 dipendenti

Personale in servizio nell'anno 2019:

- Personale in servizio all'01/01/2019 = 5

- Personale in servizio al 31/12/2019 = 5

Media dell'anno 2019 (semisomma) =  $5 + 5 = 10 : 2 =$  n. 5 dipendenti

Restante personale:

Personale in servizio al 31.12.2018: n. 20,5 dipendenti

Personale in servizio nell'anno 2019:

- Personale in servizio all'01/01/2019 = 20,5

- Personale in servizio al 31/12/2019 = 20,5

Media dell'anno 2019 (semisomma) =  $20,5 + 20,5 = 41 : 2 =$  n. 20,5 dipendenti

Nell'anno 2019 risulta necessario procedere all'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze della pesatura delle medesime P.O., così come riportata nella *Valutazione economica degli incarichi di Posizione Organizzativa* da parte del Nucleo di Valutazione, giusto verbale in data 09.05.2019 (prot. n. 6081 del 09.05.2019), provvedendo a finanziare il maggiore valore delle medesime retribuzioni mediante:

- l'impiego dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come quantificati nelle delibere di Giunta Comunale n. 91 del 14.06.2018, n. 42 del 06.03.2019 e n. 138 del 27.09.2019 (euro 4.543,02 comprensivi di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP pari ad euro 3.360,72 al netto di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP) ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2 del decreto-legge 14.12.2018, n. 135 convertito, con modificazioni, dalla legge 11.02.2019, n. 12 secondo il quale: "*Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario*";
- la corrispondente riduzione del fondo delle risorse decentrate, previa contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. u) del C.C.N.L. del 21.05.2018.

L'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze della pesatura delle medesime P.O. comporta, nelle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, la seguente maggiore spesa:



Maggiore spesa anno 2019 (dal 09.05.2019)	Maggiore spesa annua a regime (dall'anno 2020)
euro 7.059,24 <ul style="list-style-type: none"> <li>di cui euro 3.360,72 finanziati mediante utilizzo dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato (importo escluso dalla verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017);</li> <li>di cui euro 3.698,52 finanziati mediante riduzione del fondo delle risorse decentrate.</li> </ul>	euro 10.543,11 <ul style="list-style-type: none"> <li>di cui euro 3.360,72 finanziati mediante utilizzo dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato (importo escluso dalla verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017);</li> <li>di cui euro 7.182,39 finanziati mediante riduzione del fondo delle risorse decentrate.</li> </ul>

Pertanto, per l'anno 2019, la tabella di verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 di cui sopra viene rettificata nel seguente modo:

	CONFRONTO	RISORSE 2016 (in euro)	RISORSE 2019 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	127.341,43	142.650,19
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	57.760,85	82.481,56
C	Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	74.240,64	81.299,88
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00	13.000,00
E	TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	272.342,92	319.431,63
F	TOTALE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (Per l'anno 2016: incentivi di progettazione ex art. 92, c. 5 del d.lgs. n. 163/2006. Per l'anno 2019: risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, compensi ISTAT, economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2018, risparmi della parte stabile del fondo 2018 e maggiore spesa per le P.O. finanziata con l'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato)	1.310,56	41.595,81
G	TOTALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 G = E - F	271.032,36	277.835,82
H	DECURTAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2019 PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016		6.803,46
I	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 I = E - H	272.342,92	312.628,17
L	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 E DELLE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 L = E - (F + H)	271.032,36	271.032,36

Le risorse anno 2019 al netto della decurtazione per rispetto del limite anno 2016, per un importo complessivo di euro 312.628,17, vengono ripartite nel seguente modo:

	RISORSE 2019 (in euro)
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	137.632,49
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	80.695,80
Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	81.299,88
Fondo lavoro straordinario	13.000,00
TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	312.628,17



L'utilizzazione delle risorse stabili dell'anno 2019 avviene, prioritariamente, ai sensi dell'articolo 68, comma 1, primo periodo del C.C.N.L. del 21.05.2018, nel seguente modo:

	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI (in euro)
a)	Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	59.730,94
b)	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	11.515,56
c)	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	0,00
d)	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 06.07.1995	0,00
e)	Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.03.1999 (art. 7, comma 7)	762,03
	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>72.008,53</b>

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 DISPONIBILE

	IMPORTI (in euro)
RISORSE STABILI DISPONIBILI (euro 137.632,49 - euro 72.008,53)	65.623,96
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	80.695,80
<b>= FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 DISPONIBILE</b> (Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)	<b>146.319,76</b>

Articolo 14 del CCNL del 01.04.1999 (lavoro straordinario)	13.000,00
--	-----------

6. Viene soddisfatto, come previsto nel precedente comma 5, quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

7. Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2019, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2019.


61

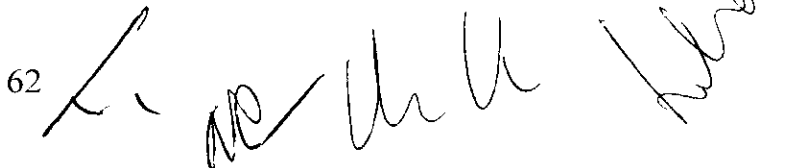


## Art. 50

### Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili, come riportato al precedente articolo 49, comma 5, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67,







comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

### Art. 51

#### Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni area, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;

63

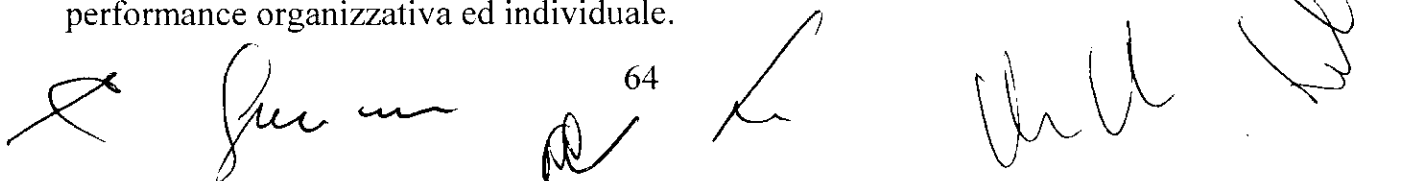




3. In applicazione di quanto riportato al precedente comma 2, le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale di euro =40.916,57= sono ripartite, per l'anno 2019, tra le seguenti aree:
- Area Amministrativa: euro 9.242,95;
  - Area Economico-Finanziaria: euro 3.961,26;
  - Area Tecnica Manutentiva - LL.PP.- Pianificazione del Territorio: euro 11.058,53;
  - Area Tecnica Edilizia Privata: euro 2.310,74;
  - Area Vigilanza: euro 12.032,35;
  - Area Attività Produttive e Sociali: euro 2.310,74.

Il valore/punto di cui al precedente comma 2 è fissato in euro 1.650,53.

4. Al fine di garantire il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, il fondo di euro =40.916,57= viene suddiviso nel seguente modo:
- fondo per la performance organizzativa: euro =15.916,57=;
  - fondo per la performance individuale: euro =25.000,00=.
5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'area.
6. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance, e comunque nel rispetto del limite di cui all'art.68, c.3, del CCNL del 21.05.2018, è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 35% del personale che consegue una valutazione più elevata, in quanto rientrante nella prima fascia di attribuzione secondo il vigente sistema di valutazione, fruirà di una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.
7. La liquidazione ai dipendenti di ogni area della performance organizzativa dell'area di appartenenza avverrà secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (punteggio riportato nelle schede di valutazione dei dipendenti per il fattore 5 ad oggetto: "Contributo assicurato alla performance dell'Area/Settore").
8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
9. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.

 64



10. La performance individuale verrà liquidata dal Responsabile di area attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
12. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 52

#### Indennità condizioni di lavoro



1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

65



4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo gennaio 2019.
7. L'indennità condizioni di lavoro è finanziata, per l'anno 2019, con euro =6.200,00=.
8. Le parti individuano le seguenti fattispecie alternative:
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme con osservanza di orario di servizio differenziato nel corso dell'anno: indennità giornaliera di euro 3,10;
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme o che manipola sostanze nocive quali rifiuti, vernici, cloro o che impiega veicoli in modo continuo: indennità giornaliera di euro 2,20;
  - personale appartenente al servizio di anagrafe e stato civile che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa e che contemporaneamente garantisce l'espletamento del servizio il sabato e la domenica dell'intero anno in caso di decesso senza la corresponsione dell'indennità di reperibilità: indennità giornaliera di euro 1,80;
  - personale che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa: indennità giornaliera di euro 1,00;
9. I dipendenti che usufruiscono dell'indennità condizioni di lavoro vengono individuati da parte di ciascun Responsabile di area.

#### Art. 53

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore ad euro 3.000 annui lordi. I criteri e graduazione sono da fissare con specifico regolamento qualora non già adottato ed in essere.
2. Un'indennità di euro 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti

Luigi CO-IL FP  
RTO dell



- incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
  4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
  5. L'indennità per specifiche responsabilità è finanziata, per l'anno 2019, con euro =10.300,00= da destinare ai dipendenti di cui ai successivi commi 6 e 7.
  6. L'indennità per specifiche responsabilità è destinata a compensare i dipendenti, individuati da parte di ciascun Responsabile di area, di categoria C con particolari responsabilità, di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi, di categoria B con funzioni di coordinamento del servizio ecologia. Tale indennità viene riconosciuta nei seguenti importi:
    - euro =3.000,00= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità al dipendente di categoria C con funzioni di responsabile del procedimento per la procedura del rilascio di autorizzazioni paesaggistiche, ai sensi dell'art. 146 del d.lgs. n. 42/2004, in considerazione della complessità dei compiti svolti e delle considerevoli responsabilità ad essi connessi;
    - euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria C con particolari responsabilità;
    - euro =774,69= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi e con funzioni di coordinamento del servizio ecologia.
  7. Si attribuisce, inoltre, un'indennità di importo pari ad euro 350,00 annui lordi a due dipendenti (n. 1 di categoria C e n. 1 di categoria B) per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

67

*Handwritten text: CGIL PP PTO*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



Art. 54  
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 75% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Il fondo è finanziato, per l'anno 2019, con euro =800,00=.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 54-bis  
Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

1. Il fondo, per l'anno 2019, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro =57.523,27=. Tale fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 4, comma 3 del CCNL 05.10.2001:
  - Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 26.162,45;
  - Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 22.500,00;
  - Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 8.000,00;
  - Contenzioso tributario (art. 12, c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00;
  - Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018) – euro 860,82.
2. La delegazione trattante prende atto delle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per il Veneto n. 022/2008/cons del 21.05.2008 e n. 049/2008/cons del 03.07.2008 e della Sezione Regionale di controllo per il Molise n. 6/2009/PAR del 24.02.2009 con le quali è stata dichiarata l'illegittimità delle previsioni regolamentari degli Enti che, nell'assegnare compensi incentivanti ai dipendenti, pongano a carico di questi ultimi, oltre agli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, anche l'IRAP che rappresenta, invece, onere fiscale a carico dell'Ente datore di lavoro ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 1, lett. e-bis), del d.lgs. n. 446/1997.

Art. 55  
Uffici del Giudice di Pace

1. Nel caso che venga istituzionalizzato il nuovo servizio del Giudice di Pace, non afferente alle funzioni fondamentali degli Enti Locali che dovrà essere

*Fun un (GIL FP) [signature]*

*[signature]*

*[signature]*

*[signature]*



adeguatamente finanziato con risorse aggiuntive, al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica l'indennità per particolari condizioni di lavoro/l'indennità per specifiche responsabilità.

#### Art. 56

#### Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

### TITOLO XII BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 57

#### Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
  - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
    - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
    - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
  - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
    - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
    - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;

AM  
Mo Juan an 69  
CCIL SP  
gto  
RA



- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
  - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
    - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
  - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
    - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
    - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
  - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non monetaria, prioritariamente:
- a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
  - b) In base alla composizione del nucleo familiare;
  - c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate;

Art. 58

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

*flor un*

*COLLFP  
26*

70

*L.*

*AR  
Ull*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



## Art. 59 Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi compatibili per un numero massimo di tre giornate al mese pari a trentasei giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - Personale con figli minori punteggio x
  - Personale ...
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - ... Residenza privata del dipendente;
  - ... Uffici decentrati dell'Ente;
  - ... Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
8. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

## Art. 60 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e





- sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
  3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi compatibili.
  4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di Area/servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
  5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
    - Personale con figli minori
    - Personale che usufruisce della legge 104/92
  6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
  7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
  8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### Art. 61

#### Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
  - Infortuni sul lavoro;
  - Malattie professionali;
  - ...
4. Al fine di supportare il personale dei servizi, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore adeguato.

CCIL SP  
PTO

72  
UCCFP



Art. 62  
Comitato Unico di Garanzia

- 9. Il comune di Positano costituisce qualora non ancora avvenuto, entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto decentrato, il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- 10. Ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
- 11. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
- 12. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001 .

Li POSITANO 08 DIC 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

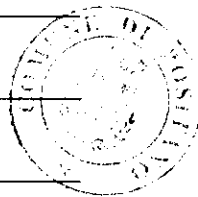
Il Presidente: [Signature]

Componente: [Signature]

Componente: [Signature]

Componente: [Signature]

Componente: \_\_\_\_\_



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

Rappresentanze Sindacali Unitarie

CGIL: [Signature]

CISL: [Signature]

UIL: [Signature]

CSA: \_\_\_\_\_

ALTRI: \_\_\_\_\_

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Libolob*



*Comune di Positano*

*Provincia di Salerno*

*Città Romantica*

**IPOSTESI  
ATTO  
UNILATERALE  
SOSTITUTIVO  
DEL MANCATO ACCORDO**

**TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021**



## SOMMARIO

### Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

### Titolo II – Relazioni Sindacali

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 – Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Diritto di affissione

### Titolo IV° - Criteri Generali della mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 12 -Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

Art. 13 - Mobilità straordinaria

Art. 14 - Mobilità Ordinaria

Art. 15 - Mobilità d'ufficio

Art. 16 - Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

Art. 17 - Mobilità tra sedi di lavoro

Art. 18 - Norma di salvaguardia

### Titolo V° - Criteri per il conferimento delle mansioni superiori

Art. 19 - Norme generali per il conferimento di mansioni superiori

Art. 20 -Trattamento economico



## Titolo VI° - Ordinamento Professionale

Art. 21 - Area delle Posizioni organizzative

Art. 22 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 23 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 24 - Graduazione retribuzione di posizione e risultato

Art. 25 - Progressione economica all'interno della categoria

Art. 26 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

## TITOLO VII° - Rapporto di Lavoro

Art. 27 - Orario di Lavoro

Art. 28 - Orario di lavoro straordinario

Art. 29 - Massa vestiario

Art. 30 - Turnazione

Art. 30-bis -Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruizione del giorno di riposo settimanale

Art. 31 - Reperibilità

Art. 32 - Orario Multiperiodale

Art. 33 - Pausa

Art.34 - Orario di lavoro flessibile

Art.35 - Banca delle ore

Art.36 - Ferie e riposi solidali

Art. 37 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

Art. 38 - Congedi per le donne vittime di violenza

Art.39 - Unioni civili

Art. 40 - Formazione del personale

Art.41 - Permessi retribuiti

## TITOLO VIII° - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

Art. 42 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato ed indeterminato

Art.43 - Rapporto di lavoro a tempo parziale



### TITOLO IX° - Sezione per la Polizia Locale

Art.44 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 45 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 46 - Indennità di servizio esterno

Art. 47 - Indennità di funzione

### TITOLO X° - Responsabilità Disciplinare

Art. 48 - Determinazione concordata della sanzione

### TITOLO XI° -Trattamento Economico

Art. 49 - Fondo risorse decentrate : componenti di costituzione

Art.50 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art.51-Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale

Art.52-Indennità condizione di lavoro

Art.53-Indennità per specifiche responsabilità

Art.54-Messi notificatori

Art. 54-*bis* - Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

Art.55 - Uffici del Giudice di Pace

Art. 56-Integrazione della disciplina della trasferta

### TITOLO XII° -Benessere del Personale

Art.57-Welfare integrativo

Art.58-Previdenza complementare

Art.59-Smart-working

Art.60-Telelavor

Art.61-Salute e sicurezza

Art.62-Comitato Unico di Garanzia



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
  - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
  - c) D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, e successive modifiche e integrazioni;
  - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

### Art. 2

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione Comune di Positano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

### Art. 3

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a



conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 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.7, 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 7 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 o anche dalla 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;
  - 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.

## 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. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa 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 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, di cui all'art. 23 comma 8°.
4. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### 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. 7, 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 entro il mese di marzo.
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. 7, 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), z) 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, decorsi i termini previsti precedente articolo 8, 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 ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

### Art. 10 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.



4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

#### Art. 11 Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.



## TITOLO IV CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNA E TRA SEDI DI LAVORO

### Art. 12

#### Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:
  - a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
  - b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
  - c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.

Può avvenire:

1. Per Mobilità straordinaria, a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili;
  2. Per mobilità ordinaria;
  3. Per mobilità d'ufficio;
  4. Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
  5. Per mobilità tra sedi di lavoro.
2. La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

### Art. 13

#### Mobilità straordinaria

1. La mobilità straordinaria viene disposta per esigenze eccezionali e non prevedibili, ovvero per tutte quelle necessità, provocate anche da eventi di natura calamitosa, per far fronte alle quali l'Amministrazione deve poter contare su competenze specifiche presenti all'interno dell'Ente. Essa ha carattere provvisorio essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e comunque non può superare il limite massimo di trenta giorni salvo consenso del dipendente.
2. Il Responsabile dell'Area interessata individua le competenze specifiche di cui necessita per far fronte alle esigenze di cui al comma 1 in primo luogo all'interno della propria Area e ne dispone la mobilità.
3. In mancanza delle competenze necessarie all'interno dell'Area, il Responsabile inoltra richiesta di mobilità al Segretario Comunale. Questi, previo confronto con i



responsabili di area (conferenza di servizio), predispone un elenco dei nominativi dei dipendenti in possesso delle competenze necessarie dandone comunicazione agli stessi. Il personale inserito in questo elenco può manifestare il proprio assenso alla mobilità. In tal caso la mobilità viene disposta con provvedimento del Segretario Comunale.

#### Art. 14 Mobilità ordinaria

1. La mobilità ordinaria precede l'istituto del Comando e/o Distacco e l'attivazione delle procedure concorsuali.
2. In caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, prima di procedere alla loro copertura dall'esterno, l'Amministrazione Comunale effettuerà una verifica, tra il personale dipendente, in possesso della stessa qualifica funzionale e dei titoli per il posto in questione, di eventuali situazioni di disponibilità alla copertura della stessa.
3. Qualora vi fossero più istanze per lo stesso posto si attiverà una procedura di valutazione basata sui seguenti criteri:
  - Anzianità di servizio nella categoria e nel profilo professionale punti 1 per anno;
  - Anzianità di servizio nella categoria e diverso profilo professionale punti 0,75 per anno;
  - Anzianità di servizio nella categoria inferiore punti 0,50 per anno.

Titoli culturali:

- |                                   |         |
|-----------------------------------|---------|
| - Scuola dell'obbligo             | punti 1 |
| - Scuola media superiore          | punti 3 |
| - Diploma di laurea breve         | punti 5 |
| - Diploma di laurea specialistica | punti 8 |
4. In caso di parità di punteggio tra più lavoratori si applicano le regole previste per l'accesso al pubblico impiego;
  5. Il personale beneficiario dell'art.3 della Legge 104/92 ha precedenza nella formulazione della graduatoria.
  6. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta, deve essere accompagnata da una adeguata formazione.

#### Art. 15 Mobilità d' Ufficio

1. La mobilità d'ufficio è disposta, in alternativa a quella ordinaria, per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e /o esigenze





dei servizi.

2. La mobilità d'ufficio si attiva in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria.
3. La mobilità d'ufficio può avvenire:
  - a) All'interno del Settore nella stessa sede lavorativa;
  - b) All'interno del Settore in diversa sede lavorativa;
  - c) Tra diversi Settori con lo stesso profilo professionale;
  - d) Nello stesso Settore e/o tra Settori diversi, con modifica del profilo professionale compatibilmente con le disponibilità di organico.
4. La mobilità è disposta:
  - Dal Responsabile del Settore, relativamente ai punti a) e b);
  - Dal Segretario Generale, relativamente al punto c), sentiti i Responsabili dei Servizi interessati;
  - Dalla Giunta Municipale, con apposita deliberazione, relativamente al punto d).
5. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

#### Art. 16

#### Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
2. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

#### Art. 17

#### Mobilità tra sedi di lavoro

1. La mobilità tra sedi di lavoro è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. La mobilità tra sedi di lavoro si attiva anche in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria ed è disposta dal Direttore/Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi.



3. Al personale cui verrà applicato il presente istituto contrattuale, sarà riconosciuta la misura massima dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 55 del presente CCDI, nonché potrà essere riconosciuto rimborso spese secondo le vigenti normative di riferimento, per sedi di lavoro fuori dal territorio comunale di residenza. Altresì sarà elemento di valutazione ai fini della performance e delle P.E.O..
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentate sindacale.

#### Art. 18 Norma di salvaguardia

1. Le disposizioni del presente Titolo IV si applicano qualora non diversamente regolamentato dall'Ente con propri atti.

### TITOLO V CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI

#### Art. 19 Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile Apicale del Servizio interessato, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.
4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori l'Apicale competente deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, ferma restando la responsabilità, anche patrimoniale, del dirigente stesso, il dirigente competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.



## Art. 20

### Trattamento economico

1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

## TITOLO VI

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

## Art. 21

### Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

## Art. 22

### Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed



attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto del successivo articolo 23, a valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 2.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 23 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
5. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 del CCNL del 21.05.2018.
6. In deroga a quanto previsto dall'art.13 comma 2° CCNL, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Possono avvalersi della particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente precedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.



### Art. 23

#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, per la categoria D e da € 3.000 a € 9.500 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 7.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 7.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 24.
5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

### Art. 24

#### Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione sono oggetto di informativa e di eventuale confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.05.2018.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad una percentuale non inferiore al 15% del totale delle risorse a disposizione.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.



## Art. 25

### Progressione economica all'interno della categoria

1. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c. Con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art.5 del CCNL del 31.3.1999;
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
  - a. Per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - b. Per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - c. Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
    - Diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
    - Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle



esigenze di flessibilità;

- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo o secondo le modalità disciplinate nell'accordo di secondo livello;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50%, arrotondata all'unità superiore, di quelli che hanno presentato domanda di partecipazione nella categoria ovvero degli aventi diritto, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente. Si applica l'arrotondamento all'unità superiore in caso di decimali della percentuale di assegnazione;
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 65/100, o identico rapporto percentuale, ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire sulla base delle valutazioni effettuate in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente; la graduazione scaturirà esclusivamente dalla media delle valutazioni triennali;
- A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età;

4. La metodologia di valutazione:

- Le valutazioni sono effettuate secondo le previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente e quindi dall'Organismo di Valutazione (OIV o NdV) per le P.O. e per il restante personale dalle P.O.;
- Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in



più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente (es. dipendente/funziario 7 mesi – posiz.org. 5 mesi, la prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta). Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente;

- In caso di comando e/o distacco la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

5. Nell'anno 2019 la somma di euro =5.379,92= viene destinata al finanziamento delle seguenti progressioni economiche orizzontali con riferimento al 50% del personale avente diritto (n. 14 dipendenti) suddiviso per categoria e stabilendo la decorrenza delle stesse dall'01.01.2019:

- Categoria D dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 2 dipendenti (costo anno 2019 di n. 1 progressione: euro 1.625,00);
- Categoria C dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 5 dipendenti (costo anno 2019 di n. 2 progressioni: euro 1.425,97);
- Categoria B dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 5 dipendenti (costo anno 2019 di n. 2 progressioni: euro 1.288,95);
- Categoria A dipendenti all'01.01.2019 interessati dalla P.E.O. per l'anno 2019 = n. 2 dipendenti (costo anno 2019 di n. 1 progressione: euro 346,71);
- Categorie C e B (costo anno 2019 della restante n. 1 progressione: euro 693,29).

## Art. 26

### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 22, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;





f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.



## TITOLO VII RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 27 Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
3. Possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
4. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 3, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettemanali.

### Art. 28 Orario di lavoro straordinario

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 190 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in



relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

2. Per l'anno 2019 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano ad euro =13.000,00=.
3. I risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario, quantificati in euro =9.448,16=, sono stati appostati, negli anni dal 2013 al 2017 (nell'anno 2012 il fondo lavoro straordinario ammontava ad euro 22.448,16), all'interno delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m) del CCNL del 01.04.1999. Dall'anno 2018 l'importo di euro =9.448,16= è stato portato ad incremento delle risorse stabili essendo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare (art. 67, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018).
4. Il fondo di euro 13.000,00 viene ripartito tra le varie aree sulla base dei dipendenti assegnati nel seguente modo:

Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	3.015,90
Economico-Finanziaria	1.291,60
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	4.036,26
Tecnica Edilizia Privata	645,80
Vigilanza	3.364,64
Attività Produttive e Sociali	645,80
<i>Totale</i>	13.000,00

5. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
6. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 24, comma 2, del C.C.N.L.14.09.2000, potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa.
7. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni :
  - specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
  - elenco nominativo del personale autorizzato;
  - periodo e durata delle prestazioni.
8. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.



9. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite, con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati e dopo idoneo visto dei Responsabili di Area.
10. I provvedimenti con cui si autorizzano attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nel budget assegnato, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili di Area che li hanno sottoscritti, salvo eventuale svincolo e cessione di somme disponibili da parte dei Responsabili di Area che hanno disponibilità nei rispettivi budget.
11. Alle risorse del fondo destinato al lavoro straordinario, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

#### Art.29

##### Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i.; alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operaia (Es. Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, Personale d'Attesa, Autisti Scuola Bus, Servizi Sportivi - Messi Notificatori - Personale Asilo Nido, Autisti, Operatori addetti alla segnaletica, Personale Protezione Civile).
2. I Responsabili Apicali cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs n.81/2008 e s.m.i. prevedendo con apposito regolamento, il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione secondo gli accordi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

#### Art. 30

##### Turnazioni

1. Il personale deve essere informato, di norma, almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.



Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

5. L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =11.500,00=:  
SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 5;
6. Il pagamento della relativa indennità è subordinato alla turnazione equilibrata tra mattino e pomeriggio nell'arco del mese del personale impegnato nel turno. L'indennità consiste nella maggiorazione della tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato in ogni turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 23 del C.C.N.L. 21.05.2018.

#### Art. 30-bis

Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruizione del giorno di riposo settimanale

1. Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applicano nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =3.500,00= :  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria B3 - Profilo prof.le Coordinatore servizio n.u./Autista - n. dipendenti 1;  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria B3 - Profilo prof.le Autista - n. dipendenti 1;  
SERVIZIO ECOLOGIA - Categoria A - Profilo prof.le Operatore ecologico - n. dipendenti 2;  
SERVIZIO CIMITERIALE - Categoria A - Profilo prof.le Necroforo affossatore - n. dipendenti 2;
2. L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%. Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%. I responsabili dei servizi sopra elencati, provvederanno, nei limiti del finanziamento sopra indicato, alla calendarizzazione delle prestazioni.
3. Ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Il relativo fondo è finanziato, per l'anno 2019, con euro =300,00=.

#### Art. 31 Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato



- (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
  3. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
  4. L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2019, con euro =4.300,00= :
    - SERVIZIO VIGILANZA - Categoria C - Profilo prof.le Vigile Urbano - n. dipendenti 5 (n. 2 unità per turno di 12 ore);
    - SERVIZIO STATO CIVILE con decorrenza 01.12.2019 (n.1 dipendente categoria C – Profilo prof.le Istruttore Servizi Demografici e n. 1 dipendente categoria B3 – Profilo prof.le Collaboratore Amministrativo) per garantire il funzionamento dell'Ufficio di Stato Civile nei giorni di sabato e festivi in caso di necessità per i casi previsti dalla legge.
  5. I Responsabili dei servizi sopra elencati provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.
  6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 32

### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.



2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

### Art. 33 Pausa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 21.05.2018, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, assicura il servizio di mensa aziendale al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time, appartenente alle seguenti categorie:
  - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 30 minuti;
  - Personale Amministrativo-Tecnico che non opera in turno che si trova nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, la cui prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, con una pausa di almeno 60 minuti.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma dei buoni pasto cartacei o elettronici, non cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
3. Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità.
4. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
5. Il valore nominale del buono pasto è fissato in euro 7,00 in ottemperanza a quanto prescritto dall'articolo 5, comma 7 del decreto-legge 06.07.2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 07.08.2012, n.135.
6. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo trova applicazione la disciplina di cui alla contrattazione decentrata integrativa del 15.10.2001 intendendosi rettificato, in esecuzione della norma riportata al precedente comma, il valore del buono pasto in euro 7,00.

### Art.34 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi che non ne consentono l'attuazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi



di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### Art.35 Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Positano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 36 del presente CCDI.





## Art. 36 Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.



10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### Art. 37

#### Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:

- Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- Per particolari motivi personali o familiari
- Tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso).
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio



della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

2. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie



prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

5. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali).
6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative).

### Art. 38

#### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.



5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

#### Art. 39 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

#### Art. 40 Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore



impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
  - Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Dirigente/Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Dirigente/Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
  - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.
6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:
  - Attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Dirigente/Responsabile di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nel Settore di riferimento. Il Dirigente/Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente



raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

7. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 80/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

8. Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.

9. Il Dirigente/Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.



10. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.
11. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
12. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

#### Art. 41 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.





## TITOLO VIII TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 42

#### Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, previa acquisizione delle relative risorse al fondo. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione come previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018.

### Art. 43

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;



- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time



## TITOLO IX SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 44

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, 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 14.9.2000.
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'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
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.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

### Art. 45

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, 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 possono essere 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) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

#### Art.46

#### Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di euro 1,00 al giorno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) E' cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 29;
  - b) E' cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - c) E' cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, di cui all'art. 34;
  - d) Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 (Indennità condizioni di lavoro);
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.27.
5. L'indennità di servizio esterno è finanziata, per l'anno 2019, con euro =1.600,00= per n. 6 dipendenti – Categoria C.

#### Art. 47

#### Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.



3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina Regionale.
7. L'indennità di funzione è finanziata, per l'anno 2019, con euro =4.000,00= per n. 4 dipendenti – Categoria C con particolari responsabilità individuati dal Responsabile di area. Tale indennità viene riconosciuta nell'importo di euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere a ciascun dipendente per dodici mensilità.

## TITOLO X RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 48

#### Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Positano ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.



3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.



## TITOLO XI TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 49

#### Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance per i dipendenti a tempo indeterminato, sono, secondo le modalità definite dall'art.67 "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, 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 CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
  - a) di un importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
  - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
  - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
  - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
  - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle



legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui





dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70 - sexies. 4.

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2019 viene determinato attraverso la compilazione delle seguenti tabelle che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

DESCRIZIONE	ANNO 2019 (in euro)
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DI TUTTE LE RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2017 (Art. 67, c. 1 del CCNL 21.05.2018) euro 144.095,34 – decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 euro 14.250,21	129.845,13
Art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo, su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.532,98
Art. 67, c. 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.276,95
Art. 67, c. 2, lett. c) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	2.245,49
Art. 67, c. 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Incremento di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	0,00
Art. 67, c. 2, lett. e) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
Art. 67, c. 2, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza	0,00
Art. 67, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	9.448,16
Art. 67, c. 2, lett. h) del CCNL 21.05.2018: Incremento delle risorse stanziate dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. a) del CCNL 21.05.2018	0,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2019</b>	<b>146.348,71</b>
<b>Risorse variabili</b>	
Art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	0,00
Art. 67, c. 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	0,00



<p><i>Art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge: Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 26.162,45 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 113, comma 5-bis del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 aggiunto dall'art. 1, comma 526 della legge 27.12.2017, n. 205, dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018) Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 22.500,00 Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 8.000,00 Contenzioso tributario (art. 12, c. 1 lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00 Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018) – euro 860,82 (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: circolare MEF-RGS n. 16/2012, relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 13/2015 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	57.523,27
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018:</i> Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</p>	1.141,33
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018:</i> Eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	6.113,71
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicate</p>	800,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. h) del CCNL 21.05.2018:</i> Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018 <i>Art. 67, c. 4 del CCNL 21.05.2018:</i> In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</p>	12.916,55
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. i) del CCNL 21.05.2018:</i> Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21.05.2018</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. j) del CCNL 21.05.2018:</i> importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi</p>	0,00
<p><i>Art. 67, c. 3, lett. k) del CCNL 21.05.2018:</i> Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)</p>	0,00
<p><i>Art. 68, c. 1, ultimo periodo del CCNL 21.05.2018:</i> Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (risorse non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)</p>	288,18
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2019</b>	<b>78.783,04</b>



Nell'anno 2019 risulta necessario procedere all'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze della pesatura delle medesime P.O., così come riportata nella *Valutazione economica degli incarichi di Posizione Organizzativa* da parte del Nucleo di Valutazione, giusto verbale in data 09.05.2019 (prot. n. 6081 del 09.05.2019), provvedendo a finanziare il maggiore valore delle medesime retribuzioni mediante:

- l'impiego dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come quantificati nelle delibere di Giunta Comunale n. 91 del 14.06.2018, n. 42 del 06.03.2019 e n. 138 del 27.09.2019 (euro 4.543,02 comprensivi di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP pari ad euro 3.360,72 al netto di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP) ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2 del decreto-legge 14.12.2018, n. 135 convertito, con modificazioni, dalla legge 11.02.2019, n. 12 secondo il quale: *"Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario"*;
- l'utilizzo di fondi di bilancio.

L'adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze della pesatura delle medesime P.O. comporta, nelle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, la seguente maggiore spesa per l'anno 2019:

Maggiore spesa anno 2019 (dal 09.05.2019)
euro 7.059,24
<ul style="list-style-type: none"><li>• di cui euro 3.360,72 finanziati mediante utilizzo dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato (importo escluso dalla verifica del limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017);</li><li>• di cui euro 3.698,52 finanziati mediante l'utilizzo di fondi di bilancio.</li></ul>



Verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, primo periodo del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75:

Il primo periodo, del comma 2, dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 75/2017 recita quanto segue: "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

L'allegato 1 della circolare MEF-RGS n. 15 del 16.05.2019 ad oggetto: "Il conto annuale 2018 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165" prevede "con riferimento al personale non dirigente, nel caso delle Funzioni locali la misura del limite 2016 è da indicare come somma a. del fondo per la contrattazione integrativa, b. delle risorse destinate a bilancio per le posizioni organizzative nei comuni senza dirigenza e c. del limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario (LEG360)". L'allegato 1 prevede, altresì, che "il limite 2016 previsto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 - LEG360 - deve essere computato al netto delle voci non interessate dalla norma (es. risorse non utilizzate, anche riferite allo straordinario, rilevate a consuntivo dell'anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche eccetera). Ugualmente le poste dell'anno corrente da sottoporre alla verifica del limite dovranno anch'esse essere computate al netto delle voci non interessate dalla norma, come specificamente rilevate nella domanda LEG361".

CONFRONTO		RISORSE 2016 (in euro)	RISORSE 2019 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	127.341,43	146.348,71
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	57.760,85	78.783,04
C	Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	74.240,64	81.299,88
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00	13.000,00
E	TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	272.342,92	319.431,63
F	TOTALE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (Per l'anno 2016: incentivi di progettazione ex art. 92, c. 5 del d.lgs. n. 163/2006. Per l'anno 2019: risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016, compensi ISTAT, economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2018, risparmi della parte stabile del fondo 2018 e maggiore spesa per le P.O. finanziata con l'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato)	1.310,56	41.595,81
G	TOTALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 G = E - F	271.032,36	277.835,82
H	DECURTAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2019 PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016		6.803,46
I	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 I = E - H	272.342,92	312.628,17
L	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 E DELLE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 L = E - (F + H)	271.032,36	271.032,36

Le risorse anno 2019 al netto della decurtazione per rispetto del limite anno 2016, per un importo complessivo di euro 312.628,17, vengono ripartite nel seguente modo:

	RISORSE 2019 (in euro)
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	141.196,38
Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	77.131,91
Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa	81.299,88
Fondo lavoro straordinario	13.000,00
TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	312.628,17



L'utilizzazione delle risorse stabili dell'anno 2019 avviene, prioritariamente, ai sensi dell'articolo 68, comma 1, primo periodo del C.C.N.L. del 21.05.2018, nel seguente modo:

	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI (in euro)
a)	Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	59.730,94
b)	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	11.515,56
c)	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	0,00
d)	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 06.07.1995	0,00
e)	Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il CCNL del 31.03.1999 (art. 7, comma 7)	762,03
	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>72.008,53</b>

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 DISPONIBILE**

	IMPORTI (in euro)
RISORSE STABILI DISPONIBILI (euro 141.196,38 - euro 72.008,53)	69.187,85
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	77.131,91
<b>= FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 DISPONIBILE</b> (Le somme sono da intendersi al netto degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro)	<b>146.319,76</b>

Articolo 14 del CCNL del 01.04.1999 (lavoro straordinario)	13.000,00
--	-----------

6. Viene soddisfatto, come previsto nel precedente comma 5, quanto normato dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".
7. Preso atto che, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, anche per l'anno 2019, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016 il cui trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2019.



## Art. 50

### Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili, come riportato al precedente articolo 49, comma 5, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67,



comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

#### Art. 51

#### Performance organizzativa ed individuale - differenziazione del premio individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,20
C	1,40
D	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Categoria si ottiene la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni area, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Categoria di appartenenza;



3. In applicazione di quanto riportato al precedente comma 2, le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale di euro =40.916,57= sono ripartite, per l'anno 2019, tra le seguenti aree:
- Area Amministrativa: euro 9.242,95;
  - Area Economico-Finanziaria: euro 3.961,26;
  - Area Tecnica Manutentiva - LL.PP.- Pianificazione del Territorio: euro 11.058,53;
  - Area Tecnica Edilizia Privata: euro 2.310,74;
  - Area Vigilanza: euro 12.032,35;
  - Area Attività Produttive e Sociali: euro 2.310,74.

Il valore/punto di cui al precedente comma 2 è fissato in euro 1.650,53.

4. Al fine di garantire il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, il fondo di euro =40.916,57= viene suddiviso nel seguente modo:
- fondo per la performance organizzativa: euro =15.916,57=;
  - fondo per la performance individuale: euro =25.000,00=.
5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'area.
6. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance, e comunque nel rispetto del limite di cui all'art.68, c.3, del CCNL del 21.05.2018, è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 35% del personale che consegue una valutazione più elevata, in quanto rientrante nella prima fascia di attribuzione secondo il vigente sistema di valutazione, fruirà di una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.
7. La liquidazione ai dipendenti di ogni area della performance organizzativa dell'area di appartenenza avverrà secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (punteggio riportato nelle schede di valutazione dei dipendenti per il fattore 5 ad oggetto: "Contributo assicurato alla performance dell'Area/Settore").
8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
9. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.





10. La performance individuale verrà liquidata dal Responsabile di area attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
12. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

## Art. 52

### Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.



4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo gennaio 2019.
7. L'indennità condizioni di lavoro è finanziata, per l'anno 2019, con euro =6.200,00=.
8. Le parti individuano le seguenti fattispecie alternative:
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme con osservanza di orario di servizio differenziato nel corso dell'anno: indennità giornaliera di euro 3,10;
  - personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme o che manipola sostanze nocive quali rifiuti, vernici, cloro o che impiega veicoli in modo continuo: indennità giornaliera di euro 2,20;
  - personale appartenente al servizio di anagrafe e stato civile che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa e che contemporaneamente garantisce l'espletamento del servizio il sabato e la domenica dell'intero anno in caso di decesso senza la corresponsione dell'indennità di reperibilità: indennità giornaliera di euro 1,80;
  - personale che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa: indennità giornaliera di euro 1,00;
9. I dipendenti che usufruiscono dell'indennità condizioni di lavoro vengono individuati da parte di ciascun Responsabile di area.

#### Art. 53

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore ad euro 3.000 annui lordi. I criteri e graduazione sono da fissare con specifico regolamento qualora non già adottato ed in essere.
2. Un'indennità di euro 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti



incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
  4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
  5. L'indennità per specifiche responsabilità è finanziata, per l'anno 2019, con euro =10.300,00= da destinare ai dipendenti di cui ai successivi commi 6 e 7.
  6. L'indennità per specifiche responsabilità è destinata a compensare i dipendenti, individuati da parte di ciascun Responsabile di area, di categoria C con particolari responsabilità, di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi, di categoria B con funzioni di coordinamento del servizio ecologia. Tale indennità viene riconosciuta nei seguenti importi:
    - euro =3.000,00= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità al dipendente di categoria C con funzioni di responsabile del procedimento per la procedura del rilascio di autorizzazioni paesaggistiche, ai sensi dell'art. 146 del d.lgs. n. 42/2004, in considerazione della complessità dei compiti svolti e delle considerevoli responsabilità ad essi connessi;
    - euro =1.032,91= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria C con particolari responsabilità;
    - euro =774,69= annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità a ciascun dipendente di categoria B con responsabilità di procedimenti amministrativi e con funzioni di coordinamento del servizio ecologia.
  7. Si attribuisce, inoltre, un'indennità di importo pari ad euro 350,00 annui lordi a due dipendenti (n. 1 di categoria C e n. 1 di categoria B) per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.



## Art. 54 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 75% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Il fondo è finanziato, per l'anno 2019, con euro =800,00=.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

## Art. 54-bis Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

1. Il fondo, per l'anno 2019, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro =57.523,27=. Tale fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 4, comma 3 del CCNL 05.10.2001:
  - Incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016) – euro 26.162,45;
  - Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) – euro 22.500,00;
  - Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 8.000,00;
  - Contenzioso tributario (art. 12. c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00;
  - Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018) – euro 860,82.
2. La delegazione trattante prende atto delle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per il Veneto n. 022/2008/cons del 21.05.2008 e n. 049/2008/cons del 03.07.2008 e della Sezione Regionale di controllo per il Molise n. 6/2009/PAR del 24.02.2009 con le quali è stata dichiarata l'illegittimità delle previsioni regolamentari degli Enti che, nell'assegnare compensi incentivanti ai dipendenti, pongano a carico di questi ultimi, oltre agli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione, anche l'IRAP che rappresenta, invece, onere fiscale a carico dell'Ente datore di lavoro ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 1, lett. e-bis), del d.lgs. n. 446/1997.

## Art. 55 Uffici del Giudice di Pace

1. Nel caso che venga istituzionalizzato il nuovo servizio del Giudice di Pace, non afferente alle funzioni fondamentali degli Enti Locali che dovrà essere



adeguatamente finanziato con risorse aggiuntive, al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica l'indennità per particolari condizioni di lavoro/l'indennità per specifiche responsabilità.

#### Art. 56

#### Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

### TITOLO XII

### BENESSERE DEL PERSONALE

#### Art. 57

#### Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
  - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
    - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
    - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
  - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
    - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
    - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;



- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
  - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
    - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
  - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
    - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
    - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
  - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non monetaria, prioritariamente:
- a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
  - b) In base alla composizione del nucleo familiare;
  - c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate;

#### Art. 58

#### Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.



## Art. 59 Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi compatibili per un numero massimo di tre giornate al mese pari a trentasei giornate all'anno.
4. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di smart working i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
  - Personale con figli minori punteggio x
  - Personale ...
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - ☐ Residenza privata del dipendente;
  - ☐ Uffici decentrati dell'Ente;
  - ☐ Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
8. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

## Art. 60 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e



- sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
  3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi compatibili.
  4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di Area/servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
  5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria:
    - Personale con figli minori
    - Personale che usufruisce della legge 104/92
  6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
  7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
  8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

#### Art. 61

#### Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
  - Infortuni sul lavoro;
  - Malattie professionali;
  - ...
4. Al fine di supportare il personale dei servizi, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore adeguato.





Art. 62  
Comitato Unico di Garanzia

9. Il comune di Positano costituisce qualora non ancora avvenuto, entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto decentrato, il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
10. Ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
11. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
12. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001 .

Li \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: \_\_\_\_\_

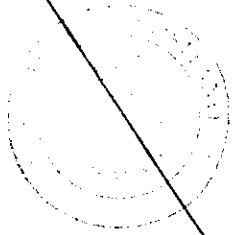
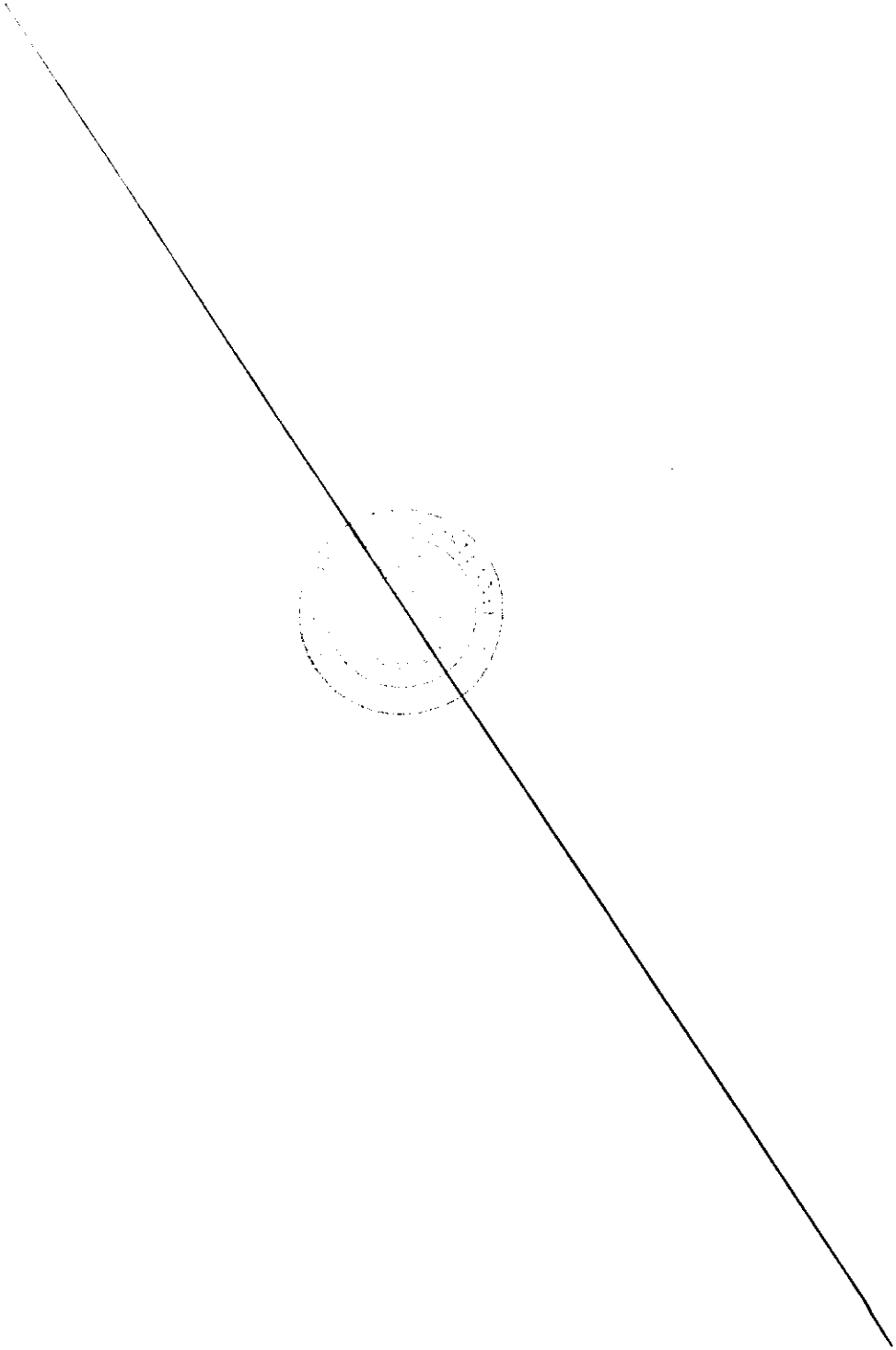
Componente: \_\_\_\_\_

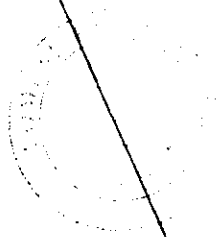
Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_





Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO  
Michele De Lucia

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Roberto De Stefano

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Positano sul sito istituzionale del Comune all'indirizzo web [www.comune.positano.sa.it](http://www.comune.positano.sa.it) il giorno 16 DICEMBRE 2019 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000);
- che la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco con protocollo n. 16081, in data 16 DICEMBRE ai capigruppo consiliari (art. 125 del d.lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li 16 DICEMBRE

IL MESSO COMUNALE  
ENZO RISPOLI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno ....., essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del d.lgs. n. 267/2000);
- è divenuta esecutiva il giorno 16.12.2019, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile con espressa e separata votazione (art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li 16 DIC, 2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
dott. LUIGI CALZA