

Art. 24 – Incentivi per iniziative di carattere privato

1. Conformemente alle disposizioni di cui all' articolo 22 del DL 50/2017, convertito in legge 96 del 21 giugno 2017, è prevista l'incentivazione per il personale di polizia locale impegnato per le attività di sicurezza e fluidità della circolazione stradale necessarie allo svolgimento di iniziative e di attività di carattere privato.
2. Le spese in questione sono poste a carico dei soggetti privati organizzatori di cui il nuovo CCNL ha recepito i profili contrattuali.
3. Si attende indirizzo chiarificatore sull'applicazione corretta della norma.

Art. 25 - Indennità di servizio esterno di vigilanza -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro il valore massimo giornaliero, eventualmente rapportato anche alle ore di lavoro, di € 1,00, ovvero nelle modalità indicate nel prospetto di cui al comma 7.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile del CdR cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dal proprio CdR interessato dalle attività di cui al comma 1.
4. 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.
5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
7. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del CdR, con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno nel modo appresso indicato:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	01/01/2019
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno, o festivo diurno (18:00 – 22:00)	€ 2,00	01/01/2019
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3,00	01/01/2019

8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIA.

Art. 26- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per:

- a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) per compensare, altresì, 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) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIA.

Art. 27 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio sulla base dei seguenti criteri:

a) *Personale appartenente alla Cat. D.*

a.1) Responsabilità di Area Funzionale: prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

b) *Personale appartenente alla Cat. C.*

b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;
- Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

*c) Personale appartenente alla Cat. B.*

c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche:

- Attività richiedenti competenze specialistiche e/o responsabilità operative specifiche su aree di produzione omogenee che comportano la gestione di processi produttivi inizio evento/fine evento;
- Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));
- Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.

4. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo.

5. Il budget complessivo nonché quello per CdR, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.

6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

7. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIA.

## Titolo IX

### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 28 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano

rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 29 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo<sup>10</sup>-

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 72 del CCNL del 21maggio, 2018, nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui alla lett. b) dell'art. 56 quater del precitato CCNL, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite

Utilizzi	Valore Risorse	%	Valore €
a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;			
b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli			
c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale			
d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;			
e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.			

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. E' esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese, sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei

propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € \_\_\_\_ per l'università, di € \_\_\_\_ per la secondaria di II° grado, di € \_\_\_\_ per la secondaria di I° grado, di € \_\_\_\_, per asili nido, scuola dell'infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all'anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell'anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

8. Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli

Voce	Importo max. concedibile	Requisiti
esami nell'anno accademico		- superamento almeno 3
Università	€ 0,00	- media complessiva di tutti
gli esami almeno pari al 25		- non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 0,00	- media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari a 8

9. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € \_\_\_\_,00 per dipendente.

10. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad

esclusivo beneficio del dipendente, con una franchigia per singola fattura di € \_\_,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del \_\_% con un massimale complessivo per dipendente di € \_\_,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

11. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

## Titolo X

### Compensi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 30 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative-

1. Qualora si intenda procedere all'incremento delle risorse di cui di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21 Maggio 2018, destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative implicante una contestuale riduzione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018, si provvede a convocare le OO.SS firmatarie del CCNL e le RSU per esaminare, costituendone indefettibile premessa, il contenuto delle ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro che precedono l'incremento di cui trattasi.

2. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono, previa intesa con le OO.SS. e le RSU, l'incremento delle risorse di cui al comma precedente, sono come appresso indicate:

- Modifiche all'assetto organizzativo, in relazione ad un incremento delle funzioni attribuite all'ente, che comporta
  - ii. l'ampliamento delle competenze del o dei CdR, per le quali si rende necessario un incremento della retribuzione di posizione e di risultato,
  - iii. l'istituzione aggiuntiva di una o più Posizioni Organizzative;
- Eventi del tutto straordinari per fronteggiare i quali è necessario incrementare in modo significativo il carico funzionale di uno o più CdR.

3. L'entità dell'incremento è determinata in sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale previa proposta da parte dell'ente, con conseguente rappresentazione delle "ricadute" organizzative e retributive sugli istituti contrattuali a carico del fondo sulle risorse accessorie.

4. In sede di Contrattazione a cadenza annuale, le parti verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'incremento.

5. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato un incremento delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, comporta ipso facto, un corrispondente ampliamento delle facoltà, e perciò stesso non genera obbligo, di alimentazione del fondo per le risorse accessorie di cui all'art. 67 del CCNL 21.02.2018.

6. La facoltà di cui al precedente comma 5, può trovare applicazione anche in caso di riduzione del numero delle posizioni organizzative.

Art. 31 - Norma per gli enti provvisti di Avvocatura -

1. Ai sensi dell'art. 27, del CCNL 14.09.2000 e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h)<sup>11</sup> del CCNL del 21 Maggio 2018, al titolare di posizione organizzativa formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio di Avvocatura dell'ente, può essere erogato in aggiunta alla retribuzione di risultato, anche un trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale.
2. Il trattamento accessorio connesso all'esercizio della professione legale è da considerarsi comprensivo degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, della legge 23.12.2005, n° 266.
3. La correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti dall'art. 9 del D.L. n.90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, quale quota degli onorari degli avvocati è disciplinata nel modo come appresso indicato:
  - a) Nel caso in cui la somma degli onorari sia  $\leq$  al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede, ricorrendone i presupposti, alla totale corresponsione della suddetta retribuzione di risultato;
  - b) Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia  $>$  del 50% della retribuzione di risultato spettante, ricorrendone i presupposti, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia  $\Rightarrow$  al 100% della retribuzione di risultato.

Art. 32 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizioni di legge come appresso indicate:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - 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.
2. La correlazione fra il trattamento accessorio connesso a specifiche disposizioni di legge di cui al precedente comma 1 e la retribuzione di risultato per competenza, salvo diversi e precedenti accordi già stabiliti in sede locale, è calcolata nel modo come appresso indicato:
  - Se la somma della retribuzione di risultato ( A ) più l'incentivo ( B ) è  $\leq$  € 20.000, il trattamento complessivo è pari a :  $( A + B ) * 97\%$ ;
  - Se la somma della retribuzione di risultato ( A ) più l'incentivo ( B ) è  $>$  € 20.000, il trattamento complessivo è pari a :  $( A + B ) * 95\%$

Art. 33 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro-

1. Ciascun Ente, applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
4. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
  - a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
  - b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
  - c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
5. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo, l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
6. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurare loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
7. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.
8. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
9. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.
10. Verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 34 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi-

1. Ciascun ente, nei casi in cui debbano essere introdotte innovazioni tecnologiche collegate a processi di riorganizzazione di servizi, provvede, ai sensi dell'art. 5 del presente CDIA, a rendere l'informazione alle OO. SS. firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018 e alle RSU.
2. L'ente, entro 15 gg. successivi all'informazione di cui al precedente comma, convoca la delegazione sindacale per esaminare le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti interessati dall'innovazione.
3. Qualora le innovazioni comportino un aggiornamento professionale del personale interessato, l'ente assicura, in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie, le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

## Titolo XII

Del Personale con Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione -

Art. 35 - Salario accessorio del personale assunto con contratti Contratto di formazione lavoro Contratto di somministrazione-

1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 212, del comma 11 dell'art. 3<sup>13</sup>, del CCNL del 14.9.2000, dell'art. 52 del CCNL 21 Maggio 2018, i dipendenti assunti con:

- a) Contratto di formazione lavoro;
- b) Contratto di somministrazione

concorre agli incentivi ed ai compensi del presente contratto alle condizioni disciplinate come appresso indicate:

2. Se e qualora il personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 partecipa al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché agli altri istituti contrattuali, competono i trattamenti accessori ad essi collegati nelle forme e misure di cui al presente CDIA.
3. La disposizione di cui al precedente comma 2 trova applicazione solo ed esclusivamente se il rapporto di lavoro del personale assunto con le forme contrattuali di cui al precedente comma 1 è > a sei mesi. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, ovvero nel progetto di formazione e lavoro, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 36 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale-

1. Ciascun ente può elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, di cui al comma 2 dell'art 53 del CCNL 21 Maggio 2018, fino ad un massimo ulteriore del 5% del personale in servizio, qualora l'elevazione totale o anche parziale di cui trattasi non rechi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato. Potranno essere valutate richieste di trasferimento a posizioni di lavoro che, se svolte in regime di part time, non comportino pregiudizi sulla qualità del servizio medesimo.
2. Il predetto limite del 5% è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente con domanda scritta. L'ente entro 60 gg dalla richiesta provvede a dare risposta e in caso negativo la stessa dovrà essere corredata dalle motivazioni a sostegno del diniego.
4. La disciplina di cui al presente art. non trova applicazione per i titolari di Posizione Organizzativa. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
5. Qualora dovessero insorgere evenienze, a suo tempo non previste, tale da rendere incompatibile l'incremento di cui al comma 1 del presente art., a suo tempo deliberato, del numero di rapporti a tempo parziale con la funzionalità del servizio presso cui il dipendente è incardinato, l'ente, può procedere alla revoca delle disposizioni già a suo tempo deliberate. Prima di procedere alla revoca, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per il Confronto sulle motivazioni poste a sostegno del provvedimento di revoca.
6. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale nei limiti di cui al presente art. si applicano i commi successivi al 6 di cui all'art. 4 del CCNL 14.09.2000

### Titolo XIII

#### Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 37 - Attività svolte in regime di turnazione e/o nel giorno di riposo settimanale

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, ciascun ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora l'ente istituisca il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.
2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
3. La prestazione di lavoro coincidente con il giorno di riposo settimanale comporta per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria con diritto a equivalente riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
4. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.
5. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due ( ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

- a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;

8. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.

9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018.

10. Ai sensi del dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett.

z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:

- beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
- sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

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.

Art. 38 - Modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario del personale turnista o del personale interessato da orari plurisettimanali (o multiperiodali)

1. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro di cui all'art. 22 del CCNL 14.9.2000, oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.

2. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di Contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi. La condizione di cui al presente comma costituisce norma indefettibile e perciò stesso l'organizzazione del lavoro per turni o sulla base di una programmazione plurisettimanale costituisce condizione

necessaria ma non sufficiente all'applicazione della disciplina della riduzione dell'orario di lavoro di cui trattasi. Pertanto in sede di Contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti verificano la sussistenza delle condizioni che consentono la riduzione dell'orario di che trattasi, ossia che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione della stesso sono fronteggiabili congiuntamente, ovvero disgiuntamente:

- a) con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario;
- b) con stabili modifiche degli assetti organizzativi da intendersi come mutamenti dell'organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione consente di conseguire "economie" di gestione, utilizzabili per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.

3. In ogni caso deve escludersi ogni possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente.

4. Spetta agli organi di controllo interno, collegio dei revisori, verificare che le azioni adottate dall'ente siano coerenti con gli impegni derivanti dall'art. 22, comma 1 del citato CCNL dell'1.4.99 e, nello specifico, che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

5. La riduzione dell'orario a 35 ore si attua in costanza operativa sui servizi esterni.

6. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dall'accordo sindacale decentrato che la stabilisce, nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui ai commi precedenti.

#### Art. 39 - Lavoro Straordinario -

1. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro ordinario settimanali.

2. Il fondo del lavoro straordinario, costituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.99, può essere incrementato con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse non concorrono ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo ed in quanto tali non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018.

3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Servizio cui funzionalmente è assegnato il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione. In situazioni del tutto eccezionali, verificata in concreto la sussistenza di ragioni di pubblico interesse, l'amministrazione può emanare un provvedimento postumo allo svolgimento della prestazione di lavoro straordinario resa, tendente a "sanare" l'assenza dell'autorizzazione preventiva.

4. La prestazione di lavoro straordinario comporta la maggiorazione della misura oraria di lavoro ordinario nella misure previste dall'art. 38 del CCNL 14.9.2000, per il lavoro straordinario diurno, per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00 del giorno successivo) e per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, in caso di riposo compensativo dato in sostituzione di ore di lavoro straordinario non bisogna corrispondere, per ogni ora di straordinario effettuata, la maggiorazione del 15 %, né, per ogni ora di lavoro straordinario diurno vanno concessi 69 minuti di riposo compensativo. La "compensazione" opera senza tener conto del fatto che le ore straordinarie sono remunerate con la maggiorazione.
6. Le eventuali economie che dovessero generarsi, nel fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.99, a seguito di fruizione di riposo compensativo dato in sostituzione di lavoro straordinario non costituiscono residuo e pertanto rientrano nella piena disponibilità del bilancio dell'ente;
7. In virtù dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, le prestazioni di lavoro straordinario sono retribuite nella misura oraria prevista dallo stesso articolo oppure con un corrispondente numero di ore di riposo compensativo. Non è pertanto possibile incrementare o arrotondare ad un numero maggiore di ore di riposo compensativo quelle di lavoro straordinario effettivamente prestato.
8. Se il lavoratore ha deciso di fruire delle ore di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate) come riposi compensativi, l'amministrazione non può trasformarle, unilateralmente, in retribuzione.
9. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - ed in relazione alla sola attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%. E' altresì possibile superare sia i limiti individuali di straordinario indicati nell'art.38 del CCNL del 14.9.2000 (180 ore individuali) sia quelli indicati dalla legge (250 ore annue) non è comunque possibile, per l'ente, richiedere e autorizzare un numero di ore straordinarie superiori a quelle consentite dalle risorse disponibili di cui all'art.14 CCNL 1.4.1999. Gli eventuali accordi con il lavoratore per l'automatica sostituzione del compenso per ore straordinarie con equivalenti riposi compensativi sono da considerarsi invalide ai sensi dell'art. 2113 del c.c.
10. Ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.1.2004, le risorse finanziarie formalmente assegnate, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una Posizione Organizzativa.
11. Rientrano nella nozione di lavoro straordinario anche le attività di formazione svolte nell'interesse dell'ente. Nel caso di cui trattasi la Partecipazione al corso deve essere comunque autorizzata dal Responsabile del Servizio e corrispondere ad un preciso interesse dell'ente; conseguentemente, le ore di formazione, anche se svolte al di fuori dell'orario di servizio sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti. Sono pertanto da escludere dalla presente disciplina tutte le altre attività formative e di studio a cui il dipendente partecipa su base volontaria.
12. L'Amministrazione si impegna a fornire alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del CCNL alla fine di ogni anno, entro e non oltre il giorno 15 del mese di febbraio, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro

straordinario suddiviso per servizi, indicando il numero delle ore autorizzate, di quelle liquidate e di quelle recuperate o da recuperare.

13. In attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999, le Parti si impegnano ad effettuare costantemente le verifiche periodiche per le finalità previste dalla medesima norma contrattuale. In sede di verifica sono sottoposte a valutazione e monitoraggio tutte le prestazioni di lavoro straordinario, comprese quelle elettorali.

14. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003

Art. 40 - Criteri per l'utilizzo del fondo lavoro straordinario -

1. All'inizio di ogni anno nel fondo vanno quantificate e accantonate le risorse che mediamente negli ultimi tre anni sono state utilizzate per remunerare le ore di lavoro straordinario prestate in occasione di festività nazionali e locali infrasettimanali ed in reperibilità;

2. La quota rimanente del fondo verrà ripartita fra i diversi CdR in relazione al numero e alla categoria dei dipendenti assegnati mediante l'applicazione del metodo utilizzato per la determinazione della quota di trattamento accessorio individuale di cui all'art. 18 del presente CDIA.

3. In sede di verifica sull'utilizzo delle risorse, saranno effettuati gli opportuni correttivi per spostare quote di lavoro straordinario fra i CdR di cui al comma 2, tenuto conto delle esigenze rappresentate dai Responsabili di CdR.

Art. 41- Disciplina della "Banca delle Ore" e definizione del limite individuale annuo -

1. Al fine di compensare il lavoro straordinario tramite: a) retribuzione; b) o come riposi compensativi<sup>14</sup> può essere istituita la Banca delle Ore<sup>15</sup>, con un conto individuale per ciascun lavoratore. L'effettivo avvio della banca delle ore è a cura della delegazione trattante che con proprio accordo la istituisce. Qualora la banca delle ore venga istituita, la stessa è disciplinata nel modo come appresso descritto.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo complessivo annuo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. o) del CCNL 21 Maggio 2018, corrispondente all'ammontare delle risorse individuali previste per lo straordinario, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. Le risorse di cui trattasi sono distinte da quelle che ordinariamente saranno assegnate al lavoro straordinario nell'anno successivo a quello di maturazione e si può ritenere che costituiranno, anche per gli anni futuri, un "fondo di riserva o di rotazione" da utilizzare per l'eventuale pagamento delle ore accantonate. Nel mese successivo alla prestazione, l'ente deve corrispondere in ogni caso la percentuale di maggiorazione prelevando le relative somme dalle disponibilità ordinarie del fondo ex art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile di Servizio, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

5. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia di bilancio" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio<sup>16</sup>;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
7. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
8. Possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
9. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
10. Ai sensi della lett. o) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 Maggio 2018, il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in sede locale.

Art. 42 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1<sup>17</sup> -

1. Previa istituzione del servizio di pronta reperibilità secondo la disciplina di cui all'art. 24 del CCNL del 21 Maggio e limitatamente alle aree di pronto intervento individuate nell'atto di istituzione del servizio di cui trattasi, il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 21 Maggio 2018, può essere incrementato fino ad massimo di 10 volte al mese, ovvero sulla base di una pianificazione plurimensile in relazione alle esigenze dell'ente ed entro i limiti annui complessivi, assicurando anche, se del caso, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
2. L'incremento, entro il limite massimo di cui al precedente comma 1, ovvero la pianificazione plurimensile, è disposto/a nell'atto istitutivo del servizio ed è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. La pianificazione del servizio di pronta reperibilità nelle sue duplici versioni (mensile o plurimensile) è a cura del Responsabile del CdR interessato.
3. Per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 del precitato art. 24 del CCNL, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.
4. Ciascun turno di reperibilità può avere una durata minima di 4 ore e una durata massima di 24 ore e la corrispondente indennità è determinata in funzione del parametro retributivo previsto per le 12 ore di cui al precedente comma 3. Qualora la durata del turno di reperibilità sia > di 4 e < 12 ore, l'indennità oraria di cui al precedente al precedente periodo, è aumentata del 10%.
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 del CCNL del 21 Maggio 2018

Art. 43 - 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 -

1. Fermo restando quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21 Maggio 2018, ciascun ente compatibilmente con le esigenze di servizio, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale dipendente, provvede all'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria,

consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di ingresso e di uscita entro un limite min. di 30 minuti e max. 60 minuti, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo CdR.

2. All'interno delle fascia temporale di cui al precedente comma, ciascun Responsabile provvede, ricorrendone i presupposti, all'introduzione della flessibilità oraria in entrata e in uscita osservando la disciplina di cui al presente articolo in relazione ai seguenti criteri:

a. *esigenze di servizio:*

a1) è adottata evitando di creare disagio e/o la limitazione all'accesso ai servizi dell'ente da parte dei cittadini utenti;

a2) è adottata evitando di produrre deficit di servizio in termini di qualità, efficacia ed efficienza degli stessi;

b. *esigenze del personale:*

b1) deve tener conto delle necessità del personale in relazione al proprio infungibile ruolo nel contesto della vita familiare e ai bisogni della stessa;

b2) deve tener conto degli effetti critici che la sua introduzione genera o può generare sulle attività del personale non interessato dall'istituto contrattuale in esame.

Art.44 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2<sup>18</sup> del CCNL 21 Maggio 2018

1. Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili dei CdR interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

3. In sede di Contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

4. Il limite di cui al comma 2 dell'art. 25 del CCNL del 21 Maggio 2018, è confermato. 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.

Art.45 - 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2<sup>19</sup> del CCNL 21 Maggio 2018

1. Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003<sup>20</sup>, è confermata in sei mesi.

2. Qualora l'ente intenda avvalersi della facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. r) del CCNL 21 Maggio 2018, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi.

3. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

- a) ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- b) miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- c) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- d) rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- e) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- g) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

4. Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Art. 46 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000 -

1. Le parti concordano che allo stato attuale non vi è necessità di aumentare le ore di lavoro straordinario individuale per l'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali secondo le disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999.

2. In ogni caso l'elevazione del limite di cui al precedente comma 1, potrà avvenire:

- a) esclusivamente nell'ambito delle prestazioni di lavoro afferenti alla diretta assistenza agli organi istituzionali dell'ente;
- b) per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio;
- c) per comprovate ragioni di natura eccezionale, legate a ragioni di pubblico interesse, che non possono essere fronteggiate con il ricorso alle ordinarie ore di lavoro straordinario di cui al richiamato art. 14 del CCNL 1.4.99.

3. Fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 del CCNL 1.4.99, se e qualora dovessero verificarsi circostanze eccezionali di cui alla lett. c) che comportano l'elevazione del limite, lo stesso non potrà comportare un incremento del monte ore individuale di straordinario superiore alle 250 ore annue.

4. Qualora il monte ore di cui al precedente comma, nonché il n° dei dipendenti di cui alla lett. b) non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze in atto, si ricorrerà ad altri strumenti afferenti l'articolazione dell'orario di lavoro compreso il ricorso all'orario multiperiodale di cui all'art. 43 del presente CDIA

## Titolo XIV

### Area delle Posizioni Organizzative

Art. 47 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa-

1. L'ente provvede in applicazione ai sensi del comma 1 dell'art. 14 del precitato CCNL, alla definizione, dei criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi per le Posizioni Organizzative.
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui all'art. 13 del CCNL del 21 Maggio 2018, è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe, fermo restando quanto previsto negli artt. 28 e seguenti del presente CDIA, tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione, al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, possono essere incrementate da ciascun ente con oneri a proprio carico, di un importo non superiore al 30% della retribuzione di posizione calcolata sul valore riproporzionato.
5. Ai titolari di Posizione Organizzativa oltre alla retribuzione di Posizione, compete una Retribuzione di Risultato.
6. In sede di prima applicazione viene destinata a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata in misura proporzionale alla collocazione nella graduazione espressa in valori %, ovvero in relazione a fasce di appartenenza determinate dall'Organo Esecutivo dell'ente.
7. In alternativa alle disposizioni di cui al precedente comma 6, la ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di Posizione Organizzativa è determinata, nei limiti delle risorse programmate a tal fine, nel modo come appresso indicato. Sia dato:
  - (A) = Somma dei pesi che l'Organo esecutivo dell'ente assegna agli obiettivi distinti per Settore/Area/ Centro di Responsabilità
  - (B) = Totale delle somma dei pesi che l'Organo esecutivo ha assegnato ai diversi Settori/Aree/ Centri di Responsabilità;
  - (C) = Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato;
  - (D) = Quota parte del Valore complessivo del Budget destinato alla Retribuzione di Risultato ( quota di C) da assegnare a ciascun Settore/Area/ Centro di Responsabilità.

C

$$D = \text{-----} * B$$

## A

8. Gli eventuali Residui che dovessero generarsi a seguito di applicazione delle disposizioni di cui ai precedenti commi 6 e 7, verranno corrisposti a Responsabili degli Uffici titolari di Posizione Organizzativa che hanno conseguito una valutazione superiore al 95% del punteggio attribuibile.

9. La retribuzione di risultato effettiva da corrispondere al Titolare di Posizione Organizzativa, è determinata in relazione all'esito della misurazione e valutazione della Performance Individuale. La Performance Individuale è una valutazione composita che rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti dal Titolare di PO nell'esercizio del suo ruolo ed è misurata in rapporto a:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di PO al conseguimento degli obiettivi di Performance Organizzativa;
- b) il grado di conseguimento di eventuali specifici obiettivi di competenza del CdR di diretta responsabilità del Titolare di PO;
- c) i comportamenti organizzativi, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di PO all'interno dell'organizzazione.

10. La misurazione della Performance si conclude con la produzione di un dato sintetico rappresentato da una cifra espressa in % che indica il grado di allineamento o scostamento rispetto al risultato complessivamente atteso e costituisce il parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato la cui entità è quantificata in applicazione della disciplina di cui all'art. 18 del presente CDIA.

11. L'accesso alla retribuzione di risultato è determinata in funzione dell'esito della valutazione nel modo come appresso indicato:

- a) Per valutazioni < 60% non si accede al premio;
- b) Per valutazioni comprese  $\Rightarrow 60\% \div \leq 90\%$  il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
- c) Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

## Titolo XV

### Personale di Polizia Locale

Art. 48 Definizione dell'indennità di funzione per il personale appartenente alla Polizia Locale

1. L'ente, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL del 21 Maggio 2018, può erogare, ricorrendone i presupposti, al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una Indennità di Funzione fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nei limiti delle corrispondenti risorse stanziati nel fondo per le risorse decentrate.

Titolo XV  
Disposizioni finali

Art. 49 telelavoro e Lavoro agile – principi generali

1. L'ente, nell'ambito degli obiettivi specificamente previsti dall'art. 14 della Legge n. 124/2015, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si impegna a adottare un *Piano Operativo* per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano ai dipendenti, a parità di salario e ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.
2. Il Piano Operativo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato.
3. Il piano operativo di cui al precedente comma, dovrà contenere:
  - 3.1 la disciplina per l'esecuzione della prestazione lavorativa anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore; i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
  - 3.2 la disciplina di recesso che nel caso in cui le modalità di lavoro di cui trattasi siano a tempo indeterminato può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni e nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni. In presenza di un giustificato motivo il piano, per ciascuno dei contraenti, dovrà prevedere la possibilità di recedere prima della scadenza del termine nel caso di esercizio a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di esercizio a tempo indeterminato.
  - 3.3 la descrizione delle misure specifiche che l'ente intende adottare al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'ente, attraverso una riorganizzazione del lavoro incentrata su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all'articolo 14 della legge 124/2015;
  - 3.4 l'individuazione, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, delle apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici, necessari al fine di garantire ai propri dipendenti di effettuare, a parità di salario e senza alcuna forma di penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa;
  - 3.5 la definizione dei criteri di accesso al telelavoro, lavoro agile, attribuendo priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
  - 3.6 l'individuazione, ove necessario, tramite apposito atto di ricognizione interna, delle attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - 3.7 l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, per verificare l'impatto delle misure organizzative adottate; sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati;

3.8 le modalità e la disciplina per l'individuazione degli obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che consentano di misurare e valutare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti.

3.9 La disciplina e le modalità di controllo del rispetto dell'orario di lavoro

3.10 La definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata delle modalità di lavoro di cui trattasi con prevalenza della modalità di prestazione in sede nonché della possibilità di frazionabilità nella giornata ovvero l'utilizzo di tali modalità per la giornata intera fissando prevalentemente giorni fissi ;

3.11 L'individuazione della correlazione temporale modalità di lavoro in oggetto rispetto all'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione anche mediante fasce di reperibilità;

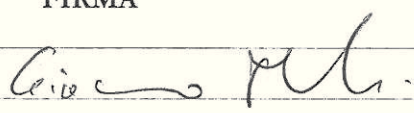
4. Le prestazioni lavorative di cui al presente art. sono compatibili con l'attribuzione del trattamento accessorio per le finalità di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

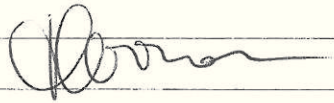
5. Il Piano, prima della sua adozione, è trasmesso alle OO.SS. firmatarie del CCNL al fine di avviare un Confronto sul contenuto e la disciplina in esso prevista.

#### SOTTOSCRIZIONE:

**Luogo:** Ussassai

**Data:** 20.01.2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott. Giacomo mameli	
DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Sig. Mauro Serrau	

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters.A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

## NOTE

### <sup>1</sup> 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 ed elementi conoscitivi, 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.

### <sup>2</sup> 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 cui all'art. 7, comma 2 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. 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 di cui all'articolo 7, comma 2: 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 a quanto previsto dall'art. 15, comma 7; h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione; i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

<sup>3</sup> k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile; l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2; o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/9/2000; 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, ai sensi dell'art. 25, comma 2; 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

<sup>4</sup> a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 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 di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1; 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 prevista dall'art. 24, comma 1; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 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 di cui all'art. 67; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

<sup>5</sup> 499-5N3. Che valore hanno le risposte fornite dall'ARAN ai quesiti formulati dalle Amministrazioni?

Le risposte che la nostra Agenzia fornisce in relazione ai quesiti formulati dagli enti, devono essere ricondotte nell'ambito della "attività di assistenza delle pubbliche amministrazioni per la uniforme applicazione dei contratti collettivi", espressamente prevista dall'art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Le stesse risposte, pertanto, assumono il contenuto di un orientamento di parte datoriale, e quindi non hanno carattere vincolante e non rivestono neanche la caratteristica della "interpretazione autentica" per la quale, invece, è prescritto uno specifico procedimento negoziale.

Gli enti, quindi, hanno piena disponibilità sulla valutazione delle singole questioni, e sulla indicazione delle soluzioni coerenti con le clausole contrattuali nel rispetto dei principi fondamentali di correttezza e buona fede.

### <sup>6</sup> Art. 1 Servizi Pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- |    |  |        |    |          |                |
|----|--|--------|----|----------|----------------|
| a. | stato  | civile | e  | servizio | elettorale;    |
| b. | igiene,  | sanità | ed | attività | assistenziali; |
| c. | attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica; |        |    |          |                |

d. produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;

e. raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f. trasporti;

g. servizi concernenti l'istruzione pubblica;

h. servizi del personale;

i. servizi culturali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 2, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1. raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

2. attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3. servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;

4. servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e ai minori affidati alle apposite strutture a carattere resi residenziale;

5. farmacie comunali: prestazioni ridotte con personale anche in reperibilità;

6. servizio attinente ai mattatoi, limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello;

7. servizio attinente ai magazzini generali, limitatamente alla conservazione e allo svincolo dei beni deteriorabili;

8. servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;

9. servizio cantieri, limitatamente alla custodia sorveglianza degli impianti, nonché misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

10. fornitura di acqua, luce e gas da garantire attraverso un ridotto numero di personale come nei giorni festivi nonché con la reperibilità delle squadre di pronto intervento ove normalmente previste;

11. servizio attinente ai giardini zoologici e fattorie, limitatamente all'intervento igienico sanitario e di vitto per gli animali e alla custodia degli stessi;

12. servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b. attività antinfortunistica e di pronto intervento;

c. attività della centrale operativa;

d. vigilanza casa municipale;

e. assistenza al servizio di cui al punto 8) in caso di sgombero della neve;

13. servizi culturali: da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

14. servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

15. servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;

16. servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal vigente accordo di settore;

17. servizio attinente alle carceri mandamentali, limitatamente alla vigilanza, confezione e distribuzione del vitto;

18. servizi educativi e scolastici:

- sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie di lavoratori impiegati nel servizio e di durata inferiore all'intera giornata: collocazione oraria dello sciopero all'inizio o al termine del turno in modo da garantire la continuità del servizio e la preparazione e somministrazione dei pasti, ove previste;

- sciopero per l'intera giornata riguardante solo il personale non insegnante: il servizio è aperto all'utenza e dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

Sono comunque garantite nella loro interezza, secondo quanto previsto dall'art. 2, le prestazioni relative allo svolgimento degli scrutini finali, compresi quelli di ammissione agli esami, nonché quelle concernenti gli esami finali e relative valutazioni, nei termini e con le modalità previsti dal calendario scolastico. Nel caso di sciopero in istituti scolastici in cui opera anche personale appartenente al comparto degli Enti Locali, i servizi minimi essenziali sono garantiti secondo la disciplina prevista dalle specifiche disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro. Gli accordi di cui all'art. 2 sono stipulati dalle competenti Amministrazioni, di concerto con l'Autorità scolastica, con le Organizzazioni Sindacali del comparto.

19. servizio trasporti, ivi compresi quelli gestiti dagli autoparchi: sono garantiti i servizi di supporto erogati in gestione diretta ad altri servizi comunali riconosciuti tra quelli essenziali.

20.

- rilascio certificati e visure dal registro ditte e imprese con diritto di urgenza per Partecipazione a gare di appalto;

- deposito bilanci e atti societari;

- certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);

- certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili;

- registrazione brevetti.

Tali prestazioni sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

3. Le prestazioni di cui ai numeri 6, 7, 8, 9, e 12 lettera e) sono garantite in quegli enti ove esse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.

<sup>7</sup> gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla Contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla Contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto ((degli obiettivi di finanza pubblica)) e di analoghi strumenti del contenimento della spesa

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> Art. 67 comma 5 lett. b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

<sup>10</sup> Art. 72 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di Contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. 2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

97

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) avverrà mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico degli enti, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2

<sup>11</sup> 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.

1. <sup>12</sup> **Art.2**  
**Contratto di fornitura di lavoro temporaneo** I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti. La Contrattazione integrativa decentrata definisce casi, condizioni, criteri e modalità per la determinazione e corresponsione dei suddetti trattamenti accessori.

<sup>13</sup> **Contratto di formazione e lavoro** 11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La Contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

<sup>14</sup> ARAN Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

- la Contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore;

- le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);

- qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;

- le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999;

<sup>15</sup> *Si tratta di un istituto realmente innovativo introdotto dal contratto collettivo che consente ai lavoratori e alle lavoratrici di poter gestire il proprio tempo di lavoro e il conseguente tempo di riposo, con ampi margini di flessibilità prima non presenti, sia pure entro un quadro certo di regole predefinite dallo stesso CCNL, o dalla Contrattazione decentrata o dall'accordo diretto con l'ente e quindi con il dirigente responsabile.*

La banca delle ore viene costituita con la finalità di consentire ai lavoratori di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario sia per ottenere i relativi compensi sia per beneficiare di permessi compensativi.

Nella banca delle ore ogni lavoratore ha un proprio conto individuale.

Il lavoratore deve richiedere espressamente di avvalersi della banca delle ore e deve in particolare indicare la quantità delle ore che devono confluire nel proprio conto individuale, entro il limite massimo annuo definito in sede decentrata.

A tal fine si deve tener presente che:

- le ore di straordinario devono essere state debitamente autorizzate dal competente dirigente;
- la quantità massima delle ore che può far parte del conto individuale deve essere stabilita in sede di Contrattazione decentrata integrativa; *quindi non tutte le ore di lavoro straordinario effettuate nell'anno possono essere automaticamente utilizzate;*
- la utilizzazione delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate;
- le sole maggiorazioni percentuali relative alle ore di straordinario accantonate devono essere corrisposte al lavoratore il mese successivo alla relativa prestazione;
- le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate:

- sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; *escluse le maggiorazioni che sono già state corrisposte;*
- sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari; *i periodi di permesso possono essere uno o più di uno, in relazione all'interesse del lavoratore.*

Il comma 4 specifica che la fruizione dei permessi compensativi:

- deve essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio;
- con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

*Dalla citata clausola contrattuale si ricava il convincimento che la richiesta di fruizione dei permessi compensativi non è espressione di un diritto esercitabile in piena autonomia decisionale, ma tale richiesta deve essere formulata al dirigente competente per materia che dovrà valutare la compatibilità della richiesta stessa con le esigenze organizzative e di servizio che il medesimo dirigente è tenuto a salvaguardare.*

Può essere utile al riguardo tener conto di quanto previsto nel successivo comma 5 che impegna gli enti e le organizzazioni sindacali a realizzare incontri in sede locale per il monitoraggio sull'andamento della banca delle ore e per la individuazione di iniziative idonee ad assicurarne l'attuazione.

*In questa sede di Confronto potranno essere anche individuate le regole necessarie per evitare la concentrazione delle richieste nello stesso periodo temporale anche ipotizzando una preventiva programmazione circa l'uso delle ore accantonate.*

16 Qual è l'esatto impiego delle risorse conferite per il pagamento delle ore di lavoro straordinario nella banca delle ore e non utilizzate?

Riteniamo utile illustrare il seguente percorso applicativo della disciplina della banca delle ore:

- la Contrattazione decentrata stabilisce, in via preventiva, il numero delle ore di lavoro straordinario che possono essere destinate alla banca delle ore;
- le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno A che confluiscono nella banca delle ore dell'anno B, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo);
- qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio;
- le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNI, dell'1.4.1999;
- si tratta, in sostanza, di un recupero di disponibilità da parte dell'ente a fronte di un corrispondente periodo di non lavoro da parte del dipendente;
- ogni diverso comportamento si tradurrebbe in un ingiustificato incremento di oneri a carico del bilancio dell'ente.

#### 17 Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

4. In sede di Contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13. 5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. 6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNI, del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNI, del 14.9.2000.

#### 18 Art. 25 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. 2. I periodi

di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane. 3. 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.

1. 19 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. 3

20 4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.



