

*Passerelli*

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

(Adeguito al CCNL Funzioni Locali 2016-2018)

*Gruppo delle funzioni locali*

Contrattazione effettuata dal

Stipulato il 18 ottobre 2019

*Gruppo delle funzioni locali*

*Gruppo delle funzioni locali*

*Gruppo delle funzioni locali*

*Gruppo delle funzioni locali*

## Titolo I Disposizioni generali

### Art. 1 Campo di Applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Amministrazione, con esclusione dei Dirigenti, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Ai fini del presente contratto, per CCNL si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale appartenente alle Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018.
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente.

### Art. 2 Oggetto del CCDI

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art.40 del D.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del contratto collettivo nazionale relativo alle Funzioni Locali per il periodo 2016-2018.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza mediante la pubblicazione nel sito web e trasmesso all'ARAN e conserva la propria validità di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti.
3. Esso disciplina le materie previste dall'art.7 del CCNL 2016-2018.
4. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNLL.
5. Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali disciplinato dal Titolo II del CCNL 2016-2018, si rinvia al Titolo III del presente Contratto in uno agli Accordi di confronto sulle materie assegnate a tale istituto.

### Art. 3 Tempi e procedure per stipula e rinnovo

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL che viene indicata nel triennio 2016 - 2018.
2. Esso è attuato dall'Amministrazione immediatamente dopo la stipula che si intende avvenuta con le procedure di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 2016 - 2018 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Per le verifiche sullo stato di attuazione e sui singoli istituti oggetto del presente contratto, la delegazione trattante di parte pubblica convoca, dopo il 1° semestre e, comunque, entro il 31° luglio di ogni anno, un incontro finalizzato alla verifica dell'utilizzo delle risorse e al suo adeguamento, se necessario.
4. Ad inizio di ogni anno e comunque non oltre il 31 marzo le parti si incontrano per determinare in sede di contrattazione decentrata le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL.



produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

### Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
  - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 2, lett. b) del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
  - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
  - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui

contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL.

### TITOLO III Relazioni sindacali

#### Art. 8 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali: - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; - si migliora la qualità delle decisioni assunte; - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL (contrattazione territoriale).
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in: - informazione; - confronto; - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui al precedente art. 4, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. L'O.P.I. sarà costituito entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.

#### Art. 9 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, di cui all'art. 9 CCNL 1.4.1999, 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 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 è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### Art. 10 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del CCNL;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione.

#### Art. 11 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 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 del CCNL, 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. 56-quinques del CCNL, 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, del CCNL;
  - 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, del CCNL;
  - 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;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL 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, del CCNL, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente 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, del CCNL;
  - 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, del CCNL;

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- 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;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 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 del CCNL;
- 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 del CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, del CCNL in materia di turni di lavoro notturni.

## Art. 12

### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 11. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale entro trenta giorni dalla stipulazione del CCNL .
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 11, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del CCNL, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 11, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 11, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al citato art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente.

tente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

**Art. 13**  
**Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

**TITOLO IV**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 14**  
**Risorse decentrate**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle performance, sono, secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL, costituite da un "Fondo risorse decentrate" che a decorrere dall'anno 2018, è rappresentato da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla

retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017;
- f) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- g) delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) del CCNL in merito all'articolazione dell'orario di lavoro.

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

- delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;
- della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

- delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
  - degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
  - degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
  - delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
  - di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 dell'art. 67 del CCNL;
  - di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) del CCNL;
  - di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata all'art. 67, commi 8 e 9, del CCNL, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
  - delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Per quanto non espressamente previsto si richiama l'art. 67 del CCNL.

#### Art. 15

#### Fondo risorse decentrate e suo utilizzo

1. Annualmente l'Ente, ai sensi dell'art.68 del CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, rende disponibili le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7 secondo periodo, del CCNL del

14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 14 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

#### Art. 16

#### Fondo per la remunerazione dell'indennità in relazione a condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate; esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, in 3,5 euro per le attività disagiate, in 5,5 euro per quelle rischiose, in 8,00 euro per quelle di alto rischio, in 5,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 30.000,00 euro annui con obbligo di rendicontazione e presentazione del conto di agente contabile;
3. La misura di cui al comma 2 è stata definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Tenuto conto dei criteri illustrati nel comma 3, Il predetto istituto viene riconosciuto per l'espletamento delle seguenti mansioni come valutate nel seguente modo:
  - Mansioni di alto rischio:
    - operatori del Servizio di Igiene Urbana cat. B;
    - operatori addetti alla rimozione e seppellimento delle salme (Cat. B);
  - Mansioni rischiose svolte dai dipendenti inquadrati nella cat. B:
    - operatori addetti alla segnaletica;
    - operatori addetti alle strade;
    - operatori elettricisti;
    - operatori verde pubblico
    - operai edilizia scolastica
    - personale tecnico addetto alle manutenzioni e tecnico/amm.vo addetto ai sopralluoghi esterni svolto da dipendenti di cat. C;
    - Personale di ctg. C svolgente attività di coordinamento del servizio di spazzamento stradale e raccolta rifiuti solidi urbani (sono escluse le unità lavorative addette alle attività amministrative);

Personale cat. B addetto alla conduzione dei pulmini in dotazione al Trasporto Scolastico dell'Ente;

Personale cat. B addetto all'accompagnamento dei bambini durante il servizio di trasporto scolastico.

Mansioni disagiate per dipendenti di cat. B e C :

operatori archivio storico e biblioteca;

operatori addetti alla sanificazione edifici pubblici;

operatori mense scolastiche;

operatore centro copie;

educatori socio assistenziali;

personale addetto al pubblico o con utenza particolare/ Sala radio P.L. ;

personale svolgente attività tecnico/manutentive rese nell'ambito dei mercati generali e/o prevalentemente in orario notturno (escluse unità lavorative addette alle attività amministrative);

Personale di ctg. B svolgente attività tecnico/manutentive rese nell'ambito dei Settori Trasporti e Viabilità ed Impianti tecnologici (escluse unità lavorative addette attività amministrative o assimilate);

5. L'indennità sarà corrisposta ai dipendenti con determinazione dirigenziale, previo specifico accertamento da parte dello stesso Dirigente dell'effettivo svolgimento delle mansioni ascritte alle figure professionali individuate.

**Art. 17**  
**Fondo per la remunerazione dell'indennità di Turnazione**

1. Tale fondo viene destinata a remunerare lo svolgimento di attività in turno, che consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere ed è previsto nei seguenti servizi:

- a) Polizia Locale
- b) Igiene Urbana
- c) Impianti sportivi
- d) Cimitero

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

*Suppl.*

*P. M.*

*Y. P. M.*

*Suppl. P. M.*

*N.*

*[Multiple handwritten signatures and initials]*

- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
  5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
    - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
    - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
  6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno con apposita determinazione del Dirigente competente.
  7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL, 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. 18

#### Fondo per la remunerazione dell'indennità di Pronta Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma minima di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, ed è previsto per i Servizi indicati nel prospetto allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 247/2019
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. Detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, 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 nel giorno 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.

5. 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.38 bis, del CCNL 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.
6. La disciplina del comma 5 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 CCNL del 14.9.2000.

#### Art. 19

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)

1. Le parti, all'interno delle posizioni di lavoro appartenenti alle categorie B, C e D che non risultino incaricate di posizioni organizzative, individuano i livelli di responsabilità relativi a particolari funzioni nell'ambito delle singole attività cui dover attribuire il compenso di che trattasi.
2. La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali appartenenti alla stessa categoria o a quella inferiore, a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.
3. Tale indennità è attribuita relativamente alle attività e secondo gli importi annui di seguito specificati:
  - Nei casi di assenza di figure di categoria D o di categoria C con assunzione diretta di responsabilità all'interno di ciascun Settore, Servizio o Ufficio, per l'incarico di preposto alla sicurezza D. Lgs 91/81  
indennità annua .....max € 350,00
  - In mancanza del custode, attività di apertura/ chiusura strutture comunali periferiche (personale ctg. B) comportante anche, contestualmente alle richieste operazioni, preliminare e conclusiva ispezione dei luoghi  
indennità annua.....max € 600,00
  - capi operai (ctg. B) per attività di coordinamento di unità lavorative appartenenti alla stessa categoria in mancanza della figura del coordinatore  
indennità annua.....max € 1.200,00

- particolari attività di verifica e controllo espletate da dipendenti inquadrati nella ctg. C nell'ambito dell'area amministrativa, finanziaria, tecnica e dell'impiantistica sportiva, con assunzione diretta di responsabilità in assenza della figura di analogo profilo di categoria superiore (D);

indennità annua.....max € 1.800,00

- responsabile diretto delle attività di verifica e controllo espletate, inquadrato nella cat. D (a titolo esemplificativo – DIA, SCIA, autorizzazioni commerciali, e in generale per i provvedimenti con silenzio assenso, ecc.)

indennità annua.....max € 2000,00

- responsabile di struttura periferica (anagrafe, politiche sociali, pubblica istruzione (ctg. D e C in assenza di figure ctg. D);

- assistente sociale (ctg. D) non titolare di P.O. responsabile di procedimento amministrativo/assistenziale;

indennità annua ..... max € 2.500,00

- Inoltre, l'indennità di che trattasi:

ha durata annuale;

non è cumulabile con le altre;

il rinnovo è subordinato alla verifica preventiva del permanere dei presupposti.

- Il Servizio Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione della relativa determinazione del Dirigente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### Art. 20

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)

- L'indennità, prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL, è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, non incaricato di posizione organizzativa, cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile appositamente individuate nel piano di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 19, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo e non si darà corso alla erogazione della indennità di cui al presente articolo.
5. Il Servizio Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione annuale da parte del Dirigente competente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

**Art. 21**  
**Fondo per incentivare specifiche prestazioni da Leggi**

1. Le parti prendono atto positivamente, ai sensi della dichiarazione congiunta n.9 allegata al CCNL, del pronunciamento della Corte dei Conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6 /SEZAUT/2018/QMIG) che, in relazione alle dichiarazioni già espresse dalle parti nella dichiarazione congiunta n. 1 allegata alla Ipotesi di CCNL, sottoscritta in data 21/2/2018, chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
2. Il fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi della lettera k) art.15 del CCNL 1/4/1999 e art.4 comma 3 del CCNL 5.10.2001.
3. L'utilizzazione del fondo è disposta secondo criteri e modalità definiti ai sensi di legge e dai Regolamenti comunali, ove adottati.

**Art. 22**  
**Fondo per la Performance Collettiva ed Individuale per il miglioramento dei servizi**

1. Le risorse economiche afferenti al Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del CCNL, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale;
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL;
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
  - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;

- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL;
  - compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL, ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter del CCNL;
  - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;
  - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. La quota destinata ai trattamenti economici di cui al comma 1, primi 6 punti è la parte prevalente delle risorse variabili ex art. 67, comma 3, del CCNL, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma. Più specificamente alla performance individuale va destinato **almeno il 30% di tali risorse**.

### Art. 23

#### Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per effetto dell'art.69 del CCNL, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1, viene determinata nella misura del 30%, stabilendo una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita nella misura, al fine di assicurare un adeguato livello di premialità, non superiore al 50% per Settore, esclusi i dipendenti incaricati di P.O. e di A.P., con arrotondamento, in ogni caso, all'unità superiore.

### Art. 24

#### Progressione economica all'interno della categoria e Fondo

1. Ai sensi dell'art.16 del CCNL, all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 5, del CCNL. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, prestato presso qualsiasi P.A..
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, con cadenza annuale.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. I dipendenti aventi diritto saranno individuati, in maniera selettiva, nell'ambito di ciascuna categoria.

La percentuale, concordata con le OO.SS., sarà riferita a ciascuna categoria e dovrà, in ogni caso, assicurare il rispetto del limite medio complessivo non superiore al 50%, a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente, fermo restando condizioni di maggior favore che dovessero determinarsi.

Per i criteri valutativi inerenti la progressione ed il punteggio da attribuire ai dipendenti si rimanda alla delibera di G.C. n. 490/2013.

#### Art. 25

#### Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. L'erogazione delle risorse dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, viene effettuata in base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (ultima modica D.G. 120/2015).

#### Art. 26

#### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 CCNL 14.09.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

#### Art. 27

#### Servizi minimi essenziali

1. Si conferma la precedente disciplina riferita ai servizi essenziali come rubricati all'art.35 dell'Allegato "Relazioni sindacali" al CCDI 2006/2007.

### TITOLO V

#### Compensi per la Polizia Locale

#### Art. 28

#### Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di iniziative di carattere privato, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56-ter del CCNL e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva, i cui oneri sono a carico dei privati.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Ogni verifica relativa all'applicazione del presente istituto è demandata al confronto tra le OO.SS. Ed il Comando di Polizia Locale con cadenza almeno annuale.

#### Art. 29

#### Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, appartenente alla Cat. C e D con esclusione dei titolari di P.O., che rende servizio comandato di vigilanza all'esterno in via continuativa, è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 5,50.
2. Quando detta attività all'esterno, come sopra definita, viene svolta nella fascia oraria dalle 18 alle 24, il compenso orario erogato, tenuto conto della peculiarità di tale turno, per ogni giornata di lavoro è pari ad euro 10,00.
3. Al personale della polizia locale che svolge servizio comandato all'esterno in misura inferiore al suo impegno orario giornaliero – permessi ad ore – l'indennità di servizio esterno, di cui ai commi 1 e 2 andrà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

4. Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di apposita determinazione e di una attestazione del Comandante della sussistenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.

**Art. 30**

**Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale**

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL, è istituita l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia locale di categoria "C" e "D" a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL (posizione organizzativa).
2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D e il relativo compenso, sono i seguenti

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D	Compenso annuo
Responsabilità diretta, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee.	Max €.2.500,00 annue
3) di particolari attività di verifica e controllo espletati da dipendenti di categoria "C" con assunzione diretta di responsabilità ed in assenza di analogo profilo di categoria "D"	Max €.1.800,00 annue

4. Il Servizio Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa adozione della relativa determinazione e comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

5. L'attribuzione della presente indennità è incompatibile con quelle previste e disciplinate dagli artt. 19 e 20 del presente CCDI.

## Art. 31

### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Al fine di consentire di prendere conoscenza della questione trattata ed esaminata è data informazione alle parti sindacali della delibera annuale con cui vengono ripartiti i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 e destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, come disciplinate dal presente CCDI;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## TITOLO VI

### AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'

## Art. 32

### POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'

1. Per quanto attiene alle posizioni organizzative, secondo quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, si rinvia al regolamento condiviso con le OO.SS. e deliberato con Giunta Comunale n. 182 del 20.5.2019 e n. 203 del 06.06.2019

## Art. 33

### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 33, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie

assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

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

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

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

## TITOLO VII DISPOSIZIONI DIVERSE

### Art. 34 Massa Vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs n.80/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operaia (Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, Personale d'Attesa, Autisti Scuola Bus, Servizi Sportivi - Messi Notificatori - Personale Asilo Nido, Autisti, Operatori addetti alla segnaletica, Personale Protezione Civile.
2. I Dirigenti, nella qualità di datori di lavoro, cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs n.80/2008 e s.m.i., ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs n.80/2008 e s.m.i. prevedendo con apposito regolamento, il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione.

### Art. 35 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, destinando non meno dell'1% del monte ore.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e della disponibilità di bilancio, compatibilmente con le norme in materia di riduzione della spesa.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con l'utenza e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico.
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà

attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

6. Il dipendente può, inoltre, chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### Art. 36 Ferie

1. Fermo restando quanto disposto dall'art.18 del C.C.N.L. del 6.07.95, i turni di ferie di cui al comma 10 dello stesso articolo, sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di aprile di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 – 30/9.
3. Per il personale ausiliario delle scuole il periodo per la fruizione delle ferie è stabilito nell'arco temporale che va dalla settimana dopo la chiusura dell'anno scolastico alla settimana prima dell'inizio dell'anno scolastico nuovo.
4. Entro e non oltre il mese di giugno dello stesso anno, è predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.
5. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
6. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
7. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
8. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 – 31/5 e 1/10 – 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.
9. Qualora entro il mese di **OTTOBRE** il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il dirigente responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

10. Il personale della Polizia Municipale usufruirà delle ferie estive su due turni riferiti ai mesi di Luglio e Agosto e, salvo diversa richiesta del lavoratore, i periodi in questione non potranno essere inferiori ad almeno 2 settimane consecutive. Il personale usufruirà del periodo di ferie alternandosi con cadenza annuale.
11. Per il personale di custodia, usufruente di alloggio gratuito, l'Amministrazione, durante la fruizione del periodo di ferie (preferibilmente nel periodo luglio-agosto), provvederà alla sua sostituzione.

**Art. 37**  
**Ticket mensa**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura il servizio di mensa aziendale al proprio personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time. (previa verifica di altri tipi di contratti in essere).
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del ticket restaurant (buono pasto).
3. Il servizio di mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni pasto non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.
4. Dopo la consegna all'avente diritto i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo impedisce altra erogazione.
5. Possono usufruire del buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, con eccezione dei servizi con orario particolare già previsti dalle norme contrattuali. (Trasporto scolastico, asilo nido, scuole materne, biblioteche ecc. ecc.). La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, secondo le modalità previste dal vigente regolamento comunale in materia. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
6. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 9.5.2006, le figure professionali ivi indicate usufruiscono del buono pasto con interruzione del servizio a fine o inizio orario di lavoro nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000.
7. Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata e, comunque, quando non risultino soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, comma 2 del CCNL 14.9.2000, anche con riguardo alla necessaria esistenza di prestazioni lavorative ordinarie rese in orario antimeridiano. Per i dipendenti in missione vale il relativo trattamento.
8. Le parti si impegnano a rincontrarsi circa l'applicazione dell'istituto ove dovesse intervenire innovazione legislativa.
9. I tickets restaurant ( buoni pasto ) saranno consegnati, agli aventi diritto, entro il mese successivo a quello di maturazione, fatta eccezione per i mesi di luglio ed agosto.

**Art. 38**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, **pari a € 1.454.941,56.**
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti (ISTAT ecc..)
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno (fermo restante che, per il mese di gennaio, il budget a disposizione è di un 1/12 di quello previsto nell'anno precedente) il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore/ servizio e dovrà essere debitamente motivata.
5. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore
8. Per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali un numero di dipendenti, non superiore al 2% del personale in servizio -da individuarsi con decreto sindacale- è autorizzabile al lavoro straordinario nel rispetto dell'art. 4 comma 2 del Dlgs .66/2003, nel limite finanziario di Euro 130.000,00, nell'ambito delle risorse di cui all'art.14 del CCNL 1.4.1999.

**ART. 39  
BANCA DELLE ORE**

1. È istituita la Banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000 attraverso la costituzione di un conto individuale per ciascun dipendente nel quale confluiscono, su richiesta dello stesso, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate ed effettuate entro il tetto massimo dei limiti previsti dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.4.99 e da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di maturazione.
2. In considerazione di quanto stabilito nel comma 1, la banca delle ore relativa a tutti i dipendenti di ogni Settore/Servizio non può essere superiore alla quota di straordinario assegnata al Settore/Servizio stesso.
3. Nella busta paga del dipendente viene evidenziato mensilmente il numero di ore accantonate.

4. Le ore accantonate possono essere richieste in retribuzione oppure possono essere utilizzate come permessi o riposi compensativi fruibili per attività formative o necessità personali, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il Responsabile di Servizio ed il dipendente.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
6. Le ore accantonate devono essere richieste in pagamento entro il 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.
7. Le ore accantonate non costituiscono economie di bilancio fino a quando il dipendente non abbia rinunciato a richiederle in retribuzione.

#### Art. 40

#### Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, e nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, vengono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.
2. Pertanto, tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del 31.3.1999, i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione sono così articolati e definiti:

3.

b) Settore Comunicazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestione degli eventi istituzionali, raccordo dei processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

c) Settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

4. In relazione ai propri fabbisogni, l'Amministrazione potrà definire altresì profili per la categoria C, tenendo conto delle declaratorie previste per tale categoria.

#### Art. 41 Diritto allo studio

1. L'Amministrazione si impegna a favorire le condizioni che consentono di utilizzare le 150 ore di permessi retribuiti, nonché i congedi non retribuiti per la formazione, attraverso il riconoscimento di flessibilità di orario individuali compatibili con le esigenze di servizio.
2. Il personale interessato al godimento dei permessi per l'esercizio del diritto allo studio deve dare formale comunicazione, al dirigente del Settore di appartenenza, della necessità di usufruire dei permessi almeno tre giorni prima dell'effettivo godimento al fine di consentire l'adozione di idonee misure organizzative per assicurare la regolarità del servizio.
3. Per quanto qui non previsto si rinvia alla disciplina contrattuale vigente.

#### Art. 42 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.

#### Art. 43 Previdenza complementare

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

#### Art. 44 Smart working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale impegnato nei servizi da individuare successivamente con apposito regolamento.
4. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.
5. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
6. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:
  - Residenza privata del dipendente;
  - Uffici decentrati dell'Ente;
  - Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.
7. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

**Art. 45  
Telelavoro**

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

**Art. 46  
Norme finali**



