



**CITTÀ DI TERRACINA  
PROVINCIA DI LATINA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE (NON DIRIGENTE)**

**0000000**

**TRIENNIO 2019 / 2021**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



# CITTÀ DI TERRACINA

Provincia di Latina

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE - TRIENNIO 2019 - 2021

L'anno DUEMILADICIANNOVE, addì <sup>VENTULO</sup> ~~XXXXXX~~ del mese di <sup>AGOSTO</sup> ~~XXXXXX~~ alle ore <sup>12.00</sup> ~~HH:MM~~ nella sede del Palazzo Municipale, ha avuto luogo l'incontro tra:

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI TERRACINA:

QUALIFICA COMPONENTE
Dr. Giancarlo DE SIMONE, dirigente - <i>PRESIDENTE</i>
Dr. Giampiero NEGOSI, dirigente - <i>MEMBRO</i>
Dr. Michele ORLANDO, Comandante Polizia Locale - <i>MEMBRO</i>
Dr. Bruno Rosario CITTARELLI, Funzionario - <i>MEMBRO</i>
Dr. Ulderico ROSSI, Funzionario - <i>MEMBRO</i> ( <i>ASSENTE</i> )
Dr.ssa Bruna ALLA, Funzionario - <i>SEGRETARIO</i>

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RAPPRESENTANTE SINDACALE	
CGIL	Armida TONDO
CISL	Mario MARINI
UIL	Ottavio MARIOTTINI ( <i>ASSENTE</i> )
SULPL	Domenico PARAVANI
R.S.U.	Francesco ASSANTE DI CUPILLO

le quali Parti

PATTUISCONO E STIPULANO QUANTO SEGUE.



## INDICE

### TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa - Definizioni	6
Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	7
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	8

### TITOLO II - Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali	9
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	9
Art. 6 - Informazione	9
Art. 7 - Confronto	10
Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione	11
Art. 9 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie	12
Art. 10 - Contrattazione integrativa: tempi e procedure	14

### TITOLO III - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 - Diritto di assemblea	16
Art. 12 - Diritto di affissione	17

### TITOLO IV - Ordinamento professionale

Art. 13 - Area delle posizioni organizzative	18
Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative - Rinvio	18
Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato	18
Art. 16 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato - Rinvio	19
Art. 17 - Progressione economica all'interno della categoria	19
Art. 18 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa	20

*Handwritten signatures and initials:*  
C.M.  
A.S.  
S. M.



**TITOLO V - Rapporto di lavoro**

**Capo I - Istituti dell'orario di lavoro**

Art. 19 - Orario di lavoro	21
Art. 20 - Turnazioni	23
Art. 21 - Reperibilità	24
Art. 22 - Orario multiperiodale	25
Art. 23 - Pausa	25

**Capo III - Conciliazione vita-lavoro**

Art. 24 - Orario di lavoro flessibile	26
Art. 24bis - Straordinario e Banca delle ore	27

**Capo IV - Ferie e festività**

Art. 25 - Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono	27
Art. 26 - Festività infrasettimanali	28
Art. 27 - Ferie e riposi solidali	28

**Capo V - Permessi, assenze e congedi**

Art. 28 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi	29
Art. 29 - Congedi per le donne vittime di violenza	31
Art. 30 - Unioni Civili	32

**Capo VI - Formazione del personale**

Art. 31 - Destinatari e processi della formazione	33
---	----

**TITOLO VI - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro**

Art. 32 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione	35
Art. 33 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	35

**TITOLO VII - Sezione per la Polizia Locale**

Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	38
--	----



Art. 35 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	39
Art. 36 - Indennità di servizio esterno	39
Art. 37 - Indennità di funzione	40
<b>TITOLO VIII - Responsabilità disciplinare</b>	
Art. 38 - Determinazione concordata della sanzione	42
<b>TITOLO IX - Trattamento economico</b>	
Art. 39 - Fondo risorse decentrate: quantificazione	44
Art. 40 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	44
Art. 40bis - Performance organizzativa ed individuale	46
Art. 41 - Differenziazione del premio individuale	47
Art. 42 - Indennità condizioni di lavoro	47
Art. 43 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	49
Art. 44 - Indennità per specifiche responsabilità	50
Art. 45 - Integrazione della disciplina della trasferta	52
<b>TITOLO X - Benessere del personale</b>	
Art. 46 - Welfare integrativo	53
Art. 47 - Previdenza complementare	53
Art. 48 - Smart Working	53
Art. 49 - Telelavoro	54
Art. 50 - Salute e Sicurezza	54
Art. 50bis - Buoni pasto e vestiario	
<b>TITOLO XI - Norme finali e transitorie</b>	
Art. 51 - Disposizioni finali e transitorie	55

*[Handwritten signatures and initials]*



**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1  
Premessa - Definizioni**

- 4.1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora, solo **CCI**) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
- 4.2. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora, solo **CCNL**);
- 4.3. d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 (da ora, solo **TUPI**);
- 4.4. d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni (da ora, solo **DLGS 150**);
- 4.5. il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (da ora, solo **Decreto Madia**);
- 4.6. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 219 del 26 ottobre 2018;
- 4.7. Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione giuntale n. 204 del 14 giugno 2013;
- 4.8. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 (da ora **CCNL1995**).
5. Le parti, in applicazione dell'art 40, del TUPI, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - 5.1. all'art. 3 del CCNL, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali sia 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;
- 5.2. all'art. 2 del CCNL, che definisce come attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
- 5.2.1. si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- 5.2.2. si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- 5.2.3. si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
- 5.3. all'art. 8 del CCNL, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
6. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

#### Art. 2

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il presente CCI concerne il periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 per la parte economica e 2019 - 2022 (durata triennale) per la parte giuridica.
4. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente CCI. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.
5. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Per quanto non previsto nel presente CCI, si rinvia al CCNL.

*[Handwritten signatures and initials]*



**Art. 3**

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Le clausole del presente CCI possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 9-10. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.





**TITOLO II**  
**Il sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 4**  
**Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Nel sistema di relazioni sindacali, il referente di parte pubblica è sempre individuato nella Delegazione di Parte Datoriale.

**Art. 5**  
**Norme di comportamento, atti unilaterali e 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.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 10, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3, comma 6 del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

**Art. 6**  
**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 - qualora non già pubblici - di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.



3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, 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 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

#### **Art. 7 Confronto**

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



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

#### Art. 8

#### **Organismo paritetico per l'innovazione (vincolante negli Enti con più di 300 dipendenti, ma possibile anche negli altri)**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo può essere istituito con successivo accordo sindacale ed 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:
  - 3.1. ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
  - 3.2. 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;
  - 3.3. 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;
  - 3.4. adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
  - 3.5. può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o da gruppi di lavoratori.



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.
6. Le Parti concordano che l'applicazione del presente articolo 8 è subordinata al superamento del numero di 300 (trecento) dipendenti.

#### Art. 9

#### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCI 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:
  - 2.1. la RSU;
  - 2.2. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono:
  - 3.1. il Dirigente Capo del Dipartimento competente in materia di gestione del personale;
  - 3.2. il Dirigente Capo del Dipartimento competente in materia di gestione finanziaria e contabile;
  - 3.3. il Comandante del Corpo della Polizia Locale;
  - 3.4. il Capo del Settore competente in materia di gestione del personale;
  - 3.5. il Capo del Settore competente in materia informatica;
  - 3.6. un istruttore direttivo amministrativo ovvero un istruttore amministrativo, con funzioni di segretario.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - 4.1. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4, sub a) CCNL];
  - 4.2. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [art. 7, comma 4, sub b) CCNL];
  - 4.3. i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [art. 7, comma 4, sub c) CCNL];
  - 4.4. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti dal successivo art. 42,



- nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [art. 7, comma 4, sub d) CCNL];
- 4.5. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti dal successivo art. 36, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione [art. 7, comma 4, sub e) CCNL];
  - 4.6. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità [art. 7, comma 4, sub f) CCNL];
  - 4.7. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [art. 7, comma 4, sub g) CCNL];
  - 4.8. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo [art. 7, comma 4, sub h) CCNL];
  - 4.9. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità [art. 7, comma 4, sub i) CCNL];
  - 4.10. la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [art. 7, comma 4, sub j) CCNL];
  - 4.11. l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile [art. 7, comma 4, sub k) CCNL];
  - 4.12. l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese [art. 7, comma 4, sub l) CCNL];
  - 4.13. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4, sub m) CCNL];
  - 4.14. l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale [art. 7, comma 4, sub n) CCNL];
  - 4.15. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore [art. 7, comma 4, sub o) CCNL];
  - 4.16. 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 [art. 7, comma 4, sub p) CCNL];
  - 4.17. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale [art. 7, comma 4, sub q) CCNL];
  - 4.18. 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 [art. 7, comma 4, sub r) CCNL];
  - 4.19. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario [art. 7, comma 4, sub s) CCNL];
  - 4.20. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi [art. 7, comma 4, sub t) CCNL];



- 4.21. l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del Decreto Madia una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio [art. 7, comma 4, sub u) CCNL];
  - 4.22. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [art. 7, comma 4, sub v) CCNL];
  - 4.23. il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione [art. 7, comma 4, sub w) ed art. 56-sexies CCNL];
  - 4.24. individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni [art. 7, comma 4, sub z) CCNL].
5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.

#### Art. 10

#### 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. 9, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di giugno.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 9, comma 4, sub 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.21, 4.22, 4.23 con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 5, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 9, comma 4, lettere 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18, 4.19, 4.20, 4.24, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di



controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del TUPI. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



**TITOLO III**  
**Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

**Art. 11**  
**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCN 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCN 7.8.1998.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo (ore 12 per ciascuno).
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.





**Art. 12**  
**DIRITTO DI AFFISSIONE**

1. L'Amministrazione si obbliga ad allestire appositi spazi in luoghi accessibili a tutto il personale, finalizzati a consentire ai componenti della RSU ed ai dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali l'esercizio del diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

*Handwritten signatures and notes on the right side of the page.*

*Handwritten signatures at the bottom of the page.*



**TITOLO IV  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 13  
Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - 1.1. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - 1.2. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL.

**Art. 14  
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative - Rinvio**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti o revocati dai dirigenti, conformemente all'apposito regolamento comunale (adottato previa intesa con la Parte sindacale), cui si formula espresso rinvio.

**Art. 15  
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatta eccezione di quanto previsto dal successivo art. 18.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 16.



3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono determinati dall'apposito regolamento comunale, (adottato previa intesa con la Parte sindacale), cui si formula espresso rinvio.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal regolamento di cui al precedente comma.
5. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

#### Art. 16

##### Graduazione retribuzione di posizione e di risultato - Rinvio

1. La graduazione delle Posizioni Organizzative avviene con il supporto del Nucleo di Valutazione, applicando i criteri come definiti dall'apposito regolamento comunale, (adottato previa intesa con la Parte sindacale), cui si formula espresso rinvio.

#### Art. 17

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

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze delle due migliori valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi e dell'anzianità nel livello economico della categoria. ~~Le parti concordano che i criteri applicativi, ai fini delle progressioni di cui al comma 1, saranno oggetto di specifico accordo tra le Parti stesse.~~
2. 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.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'Amministrazione richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. Le Parti concordano che i criteri applicativi, ai fini delle progressioni di cui al comma 1, saranno oggetto di specifico accordo tra le Parti stesse.



**Art. 18**

**Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 13, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - 1.1. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - 1.2. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - 1.3. 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;
  - 1.4. 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;
  - 1.5. 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;
  - 1.6. i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - 1.7. 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:
    - 1.7.1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n. 50 del 2016;
    - 1.7.2. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - 1.7.3. 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;
    - 1.7.4. 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;
    - 1.7.5. 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.
  - 1.8. Ai sensi del vigente CCNL - Funzioni Locali, il trattamento accessorio è corrisposto nel limite massimo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.



**TITOLO V  
RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I  
Istituti dell'orario di lavoro**

**Art. 19  
Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni; relativamente ai Servizi in cui l'orario di Servizio è articolato su sei o sette giorni, l'Ente provvede ad una organizzazione del lavoro tale che venga comunque garantita l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni.
2. 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. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate come segue, nell'intesa che ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 7:
  - 4.1. il personale della Polizia Locale articolerà l'orario di lavoro come da seguente tabella, ferma restando l'autonomia gestionale organizzativa/operativa del Comandante:

PERIODO ORARIO
Dal 16.06 al 15.09 --> 07.00 - 24.00 (*)
(*) Se NON è disponibile una forza lavoro pari o superiore alle 28 (ventotto) unità, l'orario conclusivo è fissato alle ore 20.00
Dal 16.09 - 15.06 --> 07.00 - 20.00

- 4.2. Il restante personale osserverà l'orario come da seguente tabella:

STRUTTURA	PERIODO	ORARIO
Servizi cimiteriali (custodia, ecc.)	Dal lunedì a domenica	08.00 - 20.00, con turnazione

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**CITTÀ DI TERRACINA**

Provincia di Latina

<b>STRUTTURA</b>	<b>PERIODO</b>	<b>ORARIO</b>
Impianti sportivi e turistici	Dal 16 SET al 15 GIU	08.00-24.00 con turnazione
	Dal 16 GIU al 15 SET	08.00-02.00 con turnazione
Biblioteca comunale	Dal lunedì al venerdì (antimeridiano)	08.00 - 14.00
	Dal lunedì al giovedì (pomeridiano)	16.00 - 19.00
Custodia Palazzo Comunale	Dal Lunedì al Venerdì	07.45- 19.45 con turnazione
	Sabato	07.45 - 13.45 con turnazione
Museo Civico (da maggio a settembre)	Lunedì	08.00 - 14.00
	Dal martedì al sabato (antimeridiano)	08.00 - 14.00
	Dal martedì al sabato (pomeridiano)	15.00 - 21.00
	Domenica (antimeridiano)	10.00 - 13.00
	Domenica (pomeridiano)	17.00 - 21.00
Museo Civico (da ottobre ad aprile)	Lunedì	9.00 - 14.00
	Dal martedì al sabato	8.00 - 19.00
	Domenica (antimeridiano)	9.00 - 13.00
	Domenica (pomeridiano)	15.00 - 18.00
Tutti gli altri Uffici	Dal lunedì al venerdì (antimeridiano)	08.00 - 14.00
	Martedì e giovedì (pomeridiano)	15.00 - 18.00



5. Nel rispetto di quanto sopra previsto, l'Amministrazione ha facoltà di adottare, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:
  - 5.1. orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto dal successivo articolo 24;
  - 5.2. turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo quanto previsto dal successivo articolo 20;
  - 5.3. orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo quanto previsto dal successivo articolo 22.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche (art. 22, comma 6, CCNL).
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il dipendente ha l'obbligo di fruire di un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti (art. 22, comma 7, CCNL).

#### Art. 20 Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato, entro il giorno 15 del mese, della turnazione programmata per il mese successivo.
2. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui al successivo art. 24, comma 3 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. Le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
  - 3.1. dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica del dipendente;
  - 3.2. separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
4. In relazione agli artt. 7, comma 4, sub 4.10, e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:



- 4.1. 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.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

- 4.2. È elevato a 4 (quattro) mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni;
- 4.3. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, ed è calcolato con riferimento ad un arco temporale di due mesi.

#### Art. 21 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Esso è remunerato con la somma 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.
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 (sei) volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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.

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 al comma 1.





- Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, in base al quale al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- I servizi nei quali è istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

Servizi di pronta reperibilità	n. addetti
Attività manutentive	4
Servizio Cimiteriale	2
Servizi dello Stato Civile	1
Servizio Messaggi Notificatori (solo il sabato)	1
Polizia Locale (relativamente a grandi eventi ed alle festività di Natale, Santo Stefano, Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile e Primo Maggio)	2

**Art. 22**  
**Orario multiperiodale**

- Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
- In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
- Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

**Art. 23**  
**Pausa**

- Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, fruisce di una pausa di almeno 30 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli

*[Handwritten signatures and initials]*



artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

2. La durata massima della pausa è fissata in 60 (sessanta) minuti; ai fini del diritto al buono pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 (trenta) minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa, in presenza di attività obbligatorie per legge.

## Capo II Conciliazione vita-lavoro

### Art. 24 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato in regime di turnazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità ~~in entrata o in uscita di trenta minuti.~~ (A)
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 24 bis.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - 3.1. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - 3.2. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - 3.3. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - 3.4. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - 3.5. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Al personale dipendente incaricato di Posizione Organizzativa/ Alta Professionalità è concessa la flessibilità necessaria alla gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il debito orario di 36 ore medie settimanali, da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi; la flessibilità giornaliera di detto personale è **fissata in 2**

(A) in entrata posticipata o in uscita anticipata di massimo  
sessanta minuti -



**(due) ore in entrata/uscita**, stante l'inderogabilità del principio della compensazione oraria tra medesimi istituti contrattuali, come più volte ribadito dall'ARAN (cfr., *ex multis*, Parere ARAN - RAL 1383\_Orientamenti Applicativi).

5. Ai fini di assicurare il necessario coordinamento con le esigenze organizzative dell'Ente, i titolari di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità dovranno concordare per iscritto con il Dirigente di riferimento un orario minimo di presenza giornaliera di cinque ore.
6. Nell'ambito della facoltà di cui al precedente comma 6. NON potrà essere riconosciuto il diritto al pagamento, né al recupero di eventuali ore eccedenti rilevate alla fine dell'anno solare di riferimento, fatte salve le eccezioni di legge (es.: straordinari per consultazioni elettorali, ecc.).

#### **Art. 24 bis Straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
  - 1.1. il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
  - 1.2. il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100 (cento).
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi.
3. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 24 del presente CCI.

#### **Capo III Ferie e festività**

#### **Art. 25 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse per almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.



**Art. 26**  
**Festività infrasettimanali**

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

**Art. 27**  
**Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - 2.1. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - 2.2. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 25.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 24 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.



9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

**Capo V**  
**Permessi, assenze e congedi**

**Art. 28**  
**Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
  - 1.1. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - 1.2. lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
  - 1.3. 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
  - 1.4. per particolari motivi personali o familiari: 18 (diciotto) ore annue, con un minimo giornaliero di 1 (UNO) ora, NON frazionabile;
  - 1.5. tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili, con un limite giornaliero di 1 (UNO) ora, non frazionabile (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso);
  - 1.6. permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24



ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

- 1.7. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro, su valutazione del dirigente o responsabile apicale preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. **Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate nel mese, entro il mese successivo**, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione. In nessun caso è consentito il recupero anticipato dei permessi.

- 1.8. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

2. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico; in tal caso, l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.



3. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente.

A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

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

#### Art. 29

#### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con



- un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL.
  4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
  5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
  6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
  7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
  8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 28 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018.

**Art. 30**  
**Unioni civili**

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





**Capo VI**  
**Formazione del personale**

**Art. 31**  
**Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 8 (o in sede di confronto per gli Enti al di sotto dei 300 dipendenti), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 8 (o in sede di confronto negli Enti con meno di 300 dipendenti):
  - 10.1. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;



- 10.2. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- 10.3. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, fatta salva l'osservanza dei limiti imposti dalle vigenti norme finanziarie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



**TITOLO VI**  
**TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 32**

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

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

**Art. 33**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti concordano l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo fino ad un ulteriore 10%, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari di seguito elencate:
  - 1.1. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - 1.2. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - 1.3. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - 1.4. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - 1.5. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - 1.5.1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - 1.5.2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

*C. C.* *M. C.* *J. C.*

*1*  
*2*  
*3*  
*4*  
*5*  
*6*  
*7*  
*8*  
*9*  
*10*  
*11*  
*12*  
*13*  
*14*  
*15*  
*16*  
*17*  
*18*  
*19*  
*20*  
*21*  
*22*  
*23*  
*24*  
*25*  
*26*  
*27*  
*28*  
*29*  
*30*  
*31*  
*32*  
*33*  
*34*  
*35*  
*36*  
*37*  
*38*  
*39*  
*40*  
*41*  
*42*  
*43*  
*44*  
*45*  
*46*  
*47*  
*48*  
*49*  
*50*  
*51*  
*52*  
*53*  
*54*  
*55*  
*56*



- 1.5.3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - 1.5.4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
  3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
    - 3.1. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
    - 3.2. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
    - 3.3. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
  4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
  5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
    - 5.1. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
    - 5.2. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
    - 5.3. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
    - 5.4. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
    - 5.5. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
    - 5.6. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;



- 5.7. i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

*Handwritten signature on the right margin*

*Handwritten signatures at the bottom of the page*



**TITOLO VII  
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 34**

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Non sono soggette al pagamento:
  - 5.1. le attività che devono essere svolte dalla polizia locale in quanto rientranti nel campo delle funzioni pubbliche;
  - 5.2. le manifestazioni e riunioni pubbliche, tra le quali rientrano anche le cerimonie religiose e i cortei funebri;
  - 5.3. i servizi svolti dal personale di polizia locale come ausiliario nelle operazioni di pubblica sicurezza, il cui impiego venga disposto con l'ordinanza di pubblica sicurezza della Questura.
6. Le parti di cui all'articolo 9 comma 2 si incontrano, di massima, almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.



**Art. 35**

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

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992.
2. Una parte delle risorse, da concordare successivamente, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; una quota può essere versata per finalità assistenziali al medesimo Fondo.
3. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.
5. È fatta salva l'applicazione del vigente regolamento comunale in materia di istituzione di forme di previdenza complementare per il Corpo di Polizia Locale.

**Art. 36**

**Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: EUR 1,00 - EUR 10,00; in sede di prima applicazione, detta indennità è determinata in EUR ~~1,00 (UNO)~~ <sup>3,00</sup> giornalieri.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - 3.1. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;
  - 3.2. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - 3.3. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - 3.4. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate. I proventi derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada possono essere destinati alla corresponsione della indennità per il servizio esterno, fermo restando il limite di cui all'art.23, comma 2, del Decreto Madia.



5. Il Comando della Polizia locale oppure il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità - stabilita in Euro <sup>3.000</sup> ~~1,00~~ al giorno, ai sensi del comma 1 del presente articolo - il servizio esterno, nell'arco della giornata, deve essere superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
7. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
8. La presente disciplina trova applicazione a far data ~~dalla data di sottoscrizione del presente CCI~~ <sup>dal 1 giugno 2019 (5)</sup> ~~21~~

**Art. 37**  
**Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 9 e 10.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - 5.1. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL;
  - 5.2. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - 5.3. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL;
  - 5.4. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - 5.5. NON è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL.
6. 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.
7. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
  - 7.1. Agenti: fino ad un importo massimo di EUR 1.400,00;





- 7.2. Capi Servizio (ctg. C): fino ad un importo massimo di EUR 2.000,00;
- 7.3. Capi Servizio (ctg. D): fino ad un importo massimo di EUR 3.000,00.
8. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
9. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.
10. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 1 gennaio 2019.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*



**TITOLO VIII  
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

**Art. 38**

**Determinazione concordata della sanzione**

1. L'U.P.D. ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del TUPL. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del TUPL. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del TUPL.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del TUPL. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del TUPL. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.



8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del TUPL.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

*[Handwritten signatures and initials]*



**TITOLO IX  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 39**

**Fondo risorse decentrate: quantificazione**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, decreto Madia) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

**Art. 40**

**Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL1995. 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 Decreto Madia. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - 2.1. premi correlati alla performance organizzativa;
  - 2.2. premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
  - 2.3. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL;

*gr*



- 2.4. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - 2.5. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
  - 2.6. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL;
  - 2.7. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL;
  - 2.8. 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 del 14.9.2000;
  - 2.9. compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
  - 2.10. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- 3.1. sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - 3.2. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - 3.3. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qual-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - 3.4. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/ o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;



- 3.5. monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- 3.6. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- 3.7. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli Istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 40bis**

**Performance organizzativa ed individuale**

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. **Performance organizzativa**
  - 3.1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
  - 3.2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
  - 3.3. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
  - 3.4. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i dirigenti/posizioni organizzative/responsabili dei servizi dovranno provvedere al coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.
  - 3.5. La produttività di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 90% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 10% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo comma 4.



3.6. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa avviene conformemente al sistema valutativo, approvato con separata deliberazione giunta n. 204 del 14/06/2013.

#### 4. Performance individuale

4.1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato, sulla base delle seguenti componenti:

- 4.1.1. capacità gestionali
- 4.1.2. capacità relazionali
- 4.1.3. capacità cognitive
- 4.1.4. orientamenti

5. Le Parti danno atto che l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale avviene conformemente al sistema valutativo, approvato con separata deliberazione giunta n. 204 del 14/06/2013.

#### Art. 41

##### Differenziazione del premio individuale

1. Il Dirigente, sulla base del sistema di valutazione approvato con separato regolamento comunale alle cui norme si rinvia, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione, e comunque entro 30 giorni dall'approvazione.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
  - 2.1. la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - 2.2. la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a due dipendenti per ogni Dipartimento/Settore di autonomia funzionale.

#### Art. 42

##### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - 1.1. disagiate;
  - 1.2. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;



1.3. implicanti il maneggio di valori.

- 3,00 ②
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare - entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: EUR 1,00 - EUR 10,00 - è determinato in sede di prima applicazione in EUR ~~1,00~~ ~~(UNO)~~ giornalieri, fatto salvo quanto statuito al successivo comma 6.
  3. L'indennità di cui al presente articolo costituisce un'unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie sopra considerate, nel limite di un importo massimo di € 10,00 giornalieri.
  4. Ai fini del precedente comma 1, sub 1.1, costituiscono **attività disagiate** quelle che comportano una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Le Parti danno concordemente atto che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

5. Ai fini del precedente comma 1, sub 1.2, costituiscono **attività a rischio**:
  - 5.1. l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - 5.2. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
6. Ai fini del precedente comma 1, sub 1.3, l'indennità di **maneggio di valori** compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, conformemente alla seguente tabella:

Importo maneggio valori	Indennità giornaliera
Da € 5.000 fino ad € 50.000	€ 1,00
Da € 50.001 ad € 250.000	€ 1,50
oltre € 250.001	€ 2,00

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- 6.1. Economo comunale;
- 6.2. Agenti contabili individuati con apposito provvedimento.





7. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti/Responsabili apicali di macrostruttura.
8. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 39.
10. La presente disciplina trova applicazione a far data ~~dalla data di sottoscrizione del presente CCL~~ *dal 1 giugno 2019 (€)*

**Art. 43 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti danno atto che i compensi previsti dalle specifiche disposizioni sono:

**1.1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

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

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

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

**1.2. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

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

- 1.2.1. incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- 1.2.2. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- 1.2.3. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- 1.2.4. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

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



**1.3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del competente Dirigente/Responsabile apicale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

**Art. 44**

**Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, è riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. In sede di prima applicazione, le Parti convengono di attribuire l'indennità in questione alle fattispecie e per gli importi massimali di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di <b>Capo di un Servizio</b> (costituente, per espressa previsione del regolamento organizzativo dell'Ente, sub-articolazione di un Settore), conferita con atto dirigenziale, per il personale di <b>ctg. D</b> , che non sia titolare di posizione organizzativa	€ 3.000,00
Responsabilità di <b>Capo di un Servizio</b> (costituente, per espressa previsione del regolamento organizzativo dell'Ente, sub-articolazione di un Settore), conferita con atto dirigenziale, per il personale di <b>ctg. C</b>	€ 2.000,00
Responsabile di Procedimento di particolare complessità (con eventuale delega alla firma del provvedimento conclusivo) individuato con atto dirigenziale tra personale di <b>ctg. D</b> ovvero Responsabile di particolari atti amministrativi in conseguenza di delega di funzioni	€ 1.600,00

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
attribuite ex lege al Sindaco	
Responsabile di Procedimento di particolare complessità, individuato con atto dirigenziale tra personale di <b>ctg. C</b> ovvero Responsabile di particolari atti amministrativi in conseguenza di delega di funzioni attribuite ex lege al Sindaco	€ 1.400,00
Responsabile di <b>ctg. B</b> di atti amministrativi complessi, nell'ambito di modelli/procedure predeterminati dal Dirigente, ovvero Responsabile di particolari atti amministrativi in conseguenza di delega di funzioni attribuite ex lege al Sindaco	€ 1.000,00
Personale di <b>ctg. B</b> - Capo squadra, che coordini almeno tre operai.	€ 800,00

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato; il mese di servizio prestato/utile è quello lavorato per almeno 15 giorni.
4. Un'indennità di € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
  - 4.1. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale** nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - 4.2. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - 4.3. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - 4.4. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
5. Le indennità di cui al precedente comma 4. non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente e sono rapportate all'effettivo svolgimento della sottesa attività.



**Art. 45**

**Integrazione della disciplina della trasferta**

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

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*



**TITOLO X  
BENESSERE DEL PERSONALE**

**Art. 46  
Welfare integrativo**

1. Saranno quantificate in sede di contrattazione decentrata annualmente le risorse disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari tra i quali:
  - 1.1. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - 1.2. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - 1.3. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

**Art. 47  
Previdenza complementare**

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

**Art. 48  
Smart working**

1. Lo smart working (o "lavoro agile") 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. Nell'arco della vigenza del presente C.C.I., l'Ente - in via sperimentale - verificherà la realizzabilità di progetti di smart working, segnatamente ad un numero limitato di dipendenti, secondo criteri e modalità da disciplinarsi con separato atto tra le Parti.

**Art. 49  
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. Nell'arco della vigenza del presente C.C.I., l'Ente - in via sperimentale - verificherà la realizzabilità di progetti di telelavoro, segnatamente ad un numero limitato di dipendenti, secondo criteri e modalità da disciplinarsi con separato atto tra le Parti.

**Art. 50**  
**Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 9 comma 2, alla presenza degli R.L.S. almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6, comma 2, tutte le informazioni relative ad infortuni sul lavoro e malattie professionali.

**Art. 50bis**  
**Buoni pasto e vestiario**

1. Le parti concordano che l'erogazione e le modalità di fruizione dei buoni pasto nonché la fornitura ed il lavaggio del vestiario, da assegnare in dotazione al personale che ne necessita, sarà oggetto di specifici regolamenti da approvarsi entro il 31 dicembre 2019, previa contrattazione con la RSU e le Organizzazioni Sindacali.

(1), (2), (3) ~~le~~ ~~ppesi~~ EUR 3,00 (TRE/00) -  
 Cotroneo approvato -

(4) leppesi: "su richiesta posticipata o in uscite anticipata  
 di variano servizio mensili. 4  
 (5) leppesi: "dal 1 giugno 2019"

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*



**TITOLO XI**  
**Norme finali e transitorie**

**Art. 51**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.

00000000000

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI TERRACINA:**

IDENTIFICAZIONE	FIRMA
Dr. Giancarlo DE SIMONE, dirigente - <i>PRESIDENTE</i>	
Dr. Giampiero NEGOSI, dirigente - MEMBRO	
Dr. Michele ORLANDO, Com.te Polizia Locale -MEMBRO	
Dr. Bruno Rosario CITTARELLI, Funzionario - MEMBRO	
Dr. Ulderico ROSSI, Funzionario - MEMBRO	ASSENTE

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:**

RAPPRESENTANTE SINDACALE		FIRMA
CGIL	Armida TONDO	
CISL	Marino MARINI	



# CITTÀ DI TERRACINA

Provincia di Latina

RAPPRESENTANTE SINDACALE		FIRMA
UIL	Ottavio MARIOTTINI	<i>ASSANTE</i>
SULP	Domenico PARAVANI	<i>Paravani</i>
R.S.U.	Francesco ASSANTE DI CUPILLO	<i>Francesco Assante di Cupillo</i>