



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data venti maggio 2019 alle ore 12 presso la residenza municipale del comune di Sant'Angelo in Vado, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – SACCHI AUGUSTO ..... Segretario comunale P  A [ ]

Previa designazione del Sindaco, causa assenza del Segretario comunale, la seduta viene presieduta dal Responsabile Settore Amministrativo, in qualità di presidente facente funzioni.

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	BIAGLIOTTI LANFRANCO .....	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	.....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	FRANCESCO TODARO .....	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CSA	.....	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Martina Battazzi		P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Federica Ferri		P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Norma Ferri		P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Luciano Matteucci		P [ ]	A [ ]

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta il dodici aprile 2019.

Vista la deliberazione di G.C. n. 89 del 13/05/2019 di recepimento dell'accordo e di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per la sottoscrizione definitiva.

Previa apposita convocazione.

1



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

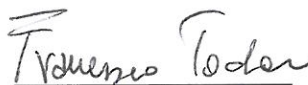
Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI normativo ed economico) per il triennio 2019 – 2021.

**Per la delegazione di parte pubblica:** Presidente



**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP



OO.SS. CGIL – FP

\_\_\_\_\_

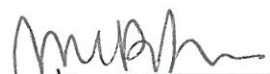
OO.SS. UIL - FPL

\_\_\_\_\_

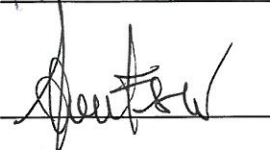
OO.SS. CSA

\_\_\_\_\_

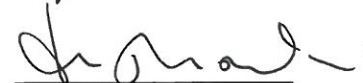
R.S.U. Aziendale –



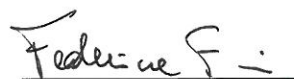
R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –







# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	6
CAPO I – Disposizioni Generali.....	6
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	6
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	7
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	7
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	8
CAPO I – Risorse e Premialità .....	8
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	8
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	8
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	9
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	9
CAPO III – Progressione economica orizzontale .....	10
Art. 8 – Criteri generali .....	10
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	11
Art. 9 – Principi generali.....	11
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	12
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	13
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	16
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	17
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	17



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

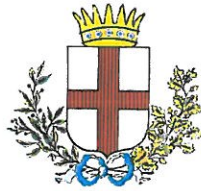
## Provincia di Pesaro e Urbino

---

CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	19
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	19
CAPO VII – Sezione polizia locale .....	19
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada .....	20
Art. 17 – Indennità di servizio esterno.....	20
Art. 18 – Indennità di funzione .....	21
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	21
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....	22
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	22
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	22
Art. 21 – Reperibilità .....	23
Art. 22 – Turnazioni.....	23
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	24
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	24
Art. 25 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	25
Art. 26 – Orario multiperiodale.....	26
CAPO II – Discipline Particolari .....	26
Art. 27 – Personale comandato o distaccato .....	26
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	26
Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	27
Art. 30 – Lavoro somministrato.....	27
Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione ....	27
Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio .....	28

4





# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

CAPO III – Disposizioni Finali .....	28
Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	
Art. 34 – Innovazioni tecnologiche.....	
Art. 35 - Clausola finale.....	

*San*      *TF*      *MB*      *lu*      5      *#*



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni 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.
  - a) 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);
  - b) 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;
  - c) 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;
  - d) 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";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 19/02/2018;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta comunale n. 181/2011;
  - g) 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.

Jan Ter   6 



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2021**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 2. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i 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;
  - b) 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;
  - c) 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









# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) 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; 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;
  - e) 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;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

  
10 



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

## **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.**

### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano a far data dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCI.

11





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati:

### 3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

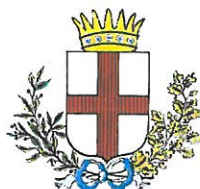
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

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

f an TDR  
12 MB



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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.

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività (econo<sup>m</sup>o comunale, pari a giorni di servizio; agenti contabili sino a un massimo di cento giorni/anno).

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle







# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

**a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

**b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 100,00 ad un massimo di €. 2.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

van  
PO  
14  
#



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

## TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies CCNL)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

*f m*    *TR*    *OH*    *San*    *15*    *A*  
*MMB*



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

## PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Punti	= € 2.000,00
Da 33 a 40 Punti	= € 1.750,00
Da 27 a 32 Punti	= € 1.400,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= € 750,00
Da 11 a 17 Punti	= € 500,00;

## Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

### **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

##### **Art. 13.1 – 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:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- 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 Responsabile PO del Settore competente.

*[Handwritten signatures and initials]*





# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## **Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14/09/2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- 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 Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

## **Art. 13.3 – 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 Responsabile PO del Settore competente;

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.



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

### Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:

- a) Una volta che il servizio personale ha comunicato il *budget* di settore, il Responsabile P.O. procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di settore, per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, moltiplicato per il punteggio individuale;
- c) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata).

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- 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;
- 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 un dipendente, per ogni Settore.

## **CAPO VII – Sezione polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo), approvato con deliberazione ... n.... del .....

La presente disciplina trova applicazione dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCI.

## Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

## Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinqies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro uno al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comando della Polizia locale associata dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

La presente disciplina trova applicazione dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCI.

*[Handwritten signatures]*





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

### Art. 18 – Indennità di funzione

Nell'ambito di vigenza del presente CCI non viene prevista l'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL.

### Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettere j) e v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

21





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) 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 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;
- f) altre disposizioni di legge che prevedono degli incentivi per il personale dipendente.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) 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;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) 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.

### Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Le parti danno atto che nell'ente non è previsto il servizio di reperibilità.

### Art. 22 – Turnazioni

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera 1) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il

23



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10 % su base mensile.

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.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) 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, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

### Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 70.

### Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

  
24





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

### Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

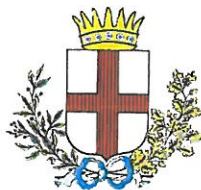
In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- la dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno;
- Il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia oraria è maggiore quando la flessibilità è esercitata su base giornaliera. La fascia oraria è minore quando è esercitata sia in posticipo di entrata che in anticipo di uscita nello stesso giorno, poi recuperata entro il mese corrente, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.





# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## Art. 26 – 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. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, 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.

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

da 13 a 20 settimane/anno.

## **CAPO II – Discipline Particolari**

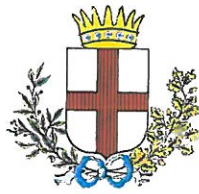
### Art. 27 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

## Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 150 giorni di lavoro effettivo, nell'arco dell'anno solare.

## Art. 30 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 150 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

## Art. 31 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.







# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

### Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza.

### **CAPO III – Disposizioni Finali**

### Art. 33 – Salute e sicurezza sul lavoro

L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle Risorse Umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio.

In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.

La metodologia è articolata come segue:

- Valutazione periodica dei rischi
- Definizione delle misure di prevenzione e protezione
- Piano di Sicurezza.

Risorse destinate alla prevenzione

L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

- a) il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- b) la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- c) la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- d) la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle 8 ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

## Art. 34 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

## Art. 35 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse del triennio 2019/2021 e, qualora non modificato o disdetto dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

29



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

Allegato "A" al CCI 2019/2021

## DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei Responsabili di Settore, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **Punti 80** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:  
Primo anno del triennio: peso 20 punti;  
Secondo anno del triennio: peso 30 punti;  
Terzo anno del triennio: peso 30 punti.  
  
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente, dovuta a malattia o ad aspettativa per legge 104/92, in un anno del triennio precedente, si terrà conto della media degli anni valutati
  - b. **Punti 20**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

30





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

## Provincia di Pesaro e Urbino

---

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 30% dei dipendenti dell'ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente. Entrambe le percentuali vengono arrotondate all'unità superiore in caso di rapporto frazionato.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria(1).

- 
- 12 I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni,



# Comune di **SANT'ANGELO IN VADO**

Provincia di Pesaro e Urbino

---

---

sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

1 Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

*[Handwritten signatures and initials]*



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

In attuazione del CCI 2019/2021, riportato nelle pagine precedenti, le parti definiscono i criteri di ripartizione delle risorse, per l'anno 2019, come di seguito meglio specificate:

## Costituzione del fondo risorse decentrate – PRESA D'ATTO

Le parti prendono atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario (Determinazione n. 131 del 02/04/2019), il fondo delle risorse decentrate, in applicazione dell'art 67, rubricato "Fondo risorse decentrate: costituzione" CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018) per l'anno 2019, risulta così costituito:

**RISORSE DECENTRATE STABILI** € 87.849,06

*(art. 67, commi 1 e 2, CCNL-2018)*

Dal fondo delle risorse stabili vengono DETRATTI i seguenti importi:

**Fondo per progressioni orizzontali** € 48.031,31

*(art. 16 CCNL-2018)*

**Fondo per indennità di comparto** € 8.572,70

*(art. 33, c. 4 lett. b. e c. - Colonna 2 + 3 Tab. D CCNL 22/01/2004)*

**RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2019** € 31.245,05

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI** € 13.127,88

*(art. 67, comma 3, CCNL-2018)*

In relazione al comma 1, dell'art. 40-bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del d.lgs. n. 150/2009, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario, si prende atto che:

- a) l'ente – soggetto al pareggio di bilancio (ex Patto di Stabilità) - ha rispettato, nell'anno 2018 il pareggio di bilancio e le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1 co. 557, legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni);
- b) al momento attuale tutto fa supporre che anche nel presente esercizio verrà rispettato sia il pareggio di bilancio che il contenimento delle spese di personale;





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

- c) l'ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione sia per ciò che concerne il personale dei livelli che per il personale titolare di posizione organizzativa (APO).

Di seguito si riporta, per maggiore chiarezza, il prospetto di calcolo delle risorse variabili:

<b>RIFERIMENTO CCNL 21/05/2018</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO Euro</b>
Art. 67, comma 3, lettera c)	d.lgs. 50/2016, art. 113;	3.000,00
Art. 67, comma 4;	pari a 1,2% monte salari 1997	6.265,44
Ria cessati		362,44
Art. 67, comma 3, lettera a)	Convenzioni, contributi utenza, ecc.	3.500,00
<b>TORNA TOTALE</b>		<b>13.127,88</b>

## RIEPILOGO:

RISORSE STABILI DISPONIBILI – art. 67, c. 1 e 2 CCNL 2018: € 31.245,05

RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 67, c. 3 e 4 CCNL 2018: € 13.127,88

DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 € 2.010,61

– art. 23, comma 2, d.lgs.75/2017

**TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2019: € 42.362,32**

Verifica del rispetto del “tetto di spesa” relativo al confronto tra anno 2016 e 2019, ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017:

<b>2016</b>		<b>2019</b>	
Fondo risorse decentrate	83.292,63	Fondo risorse decentrate	86.028,24
P.O. (retribuzione e risultato)+risultato segretario comunale	42.316,25	P.O. (retribuzione e risultato)+ risultato segretario comunale	41.591,25



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

<b>TOTALE TETTO</b>	<b>125.608,88</b>	<b>TOTALE TETTO</b>	<b>127.619,49</b>
---------------------	-------------------	---------------------	-------------------

Dal momento che il "Tetto 2019" è superiore a quello del 2016, per euro 2.010,61, si è provveduto alla riduzione del Fondo delle risorse decentrate, dell'anno 2019, per il medesimo importo.

\*\*\*\*\*

## Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019

1 - Le risorse sopra specificate, pari a €. **42.362,32**, vengono così destinate nei seguenti "Istituti" contrattuali:

**2-Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) dal 1° giugno 2019: €. 2.018,00**

Sino al 31/05/2019 vengono liquidate le precedenti indennità:

**2.1 - Rischio - €. 667,00**

*Art. 10 CCI "Normativo" 2019/2021*

**2.2 - Attività disagiate €. 542,00**

*Art. 10 CCI "Normativo" 2019/2021*

**2.3 - Maneggio valori €. 233,00**

*Art. 10 CCI "Normativo" 2019/2021*

**3 - Orario notturno, festivo e festivo-notturno €. 1.400,00**

*Art. 24 CCNL 14/09/2000*

**4 - Specifiche responsabilità €. 15.100,00**

*Art. 11 CCI "Normativo" 2019/2021*

**5 - Turno €. 2.900,00**

*(servizi in turnazione: Polizia Locale, comprese le somme da trasferire*

*all'Unione montana per gestione associata, ex art. 30 TUEL)*



# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

*Art. 22 CCI "Normativo" 2019/2021*

**6-Indennità servizio esterno Polizia Locale (dal 1° giugno 2019)**

*Art. 11 CCI "Normativo" 2019/2021*

€. 500,00

**TOTALE INDENNITA'** (commi 2+3+4).....

€. 23.360,00

**7 – Incremento fondo progressioni orizzontali all'interno categoria**

€. 4.000,00

*Art. 8 CCI "Normativo" 2019/2021*

**8 - Performance organizzative**

€. 2.000,00

*Art. 14 CCI "Normativo" 2019/2021*

**9 - Performance individuale**

€. 10.002,32

*Art. 14 CCI "Normativo" 2019/2021*

*sulla base del vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 181 del 27/10/2011;*

**10 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

*(art. 68, comma 2, lettera g)*

€. 3.000,00

10.1 - Per quanto riguarda la liquidazione delle somme verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

**11 -Fondo per prestazioni di lavoro straordinario:**

*(art. 14 del CCNL 01/04/1999).*

11.1 = Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999, per il finanziamento dei compensi da corrispondere ai lavoratori che effettuano prestazioni straordinarie viene confermato in €. 5.183,94.

11.2 = Si prende atto che per quanto riguarda i criteri di suddivisione del fondo tra i vari settori organizzativi si fa riferimento alla metodologia prevista dalla commissione bilaterale in data 15/02/2019.

## DISPOSIZIONI FINALI

1) A far data dal 25/06/2008 i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/08 e s.m.i, concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa. A tal fine il Servizio Personale, entro





# Comune di SANT'ANGELO IN VADO

Provincia di Pesaro e Urbino

---

il 31 gennaio 2020, comunicherà al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed alle RSU la quantificazione dei risparmi.

2) Le parti prendono atto che il comune, nel corso degli anni, ha accantonato la somma complessiva di euro 13.546,08 relativa all'applicazione dell'art. 32, comma 7, CCNL 22/01/2004 – pari allo 0,20% monte salari 2001, destinata al finanziamento della disciplina di cui all'art. 10 del CCNL 22.01.04 – “Alte Professionalità”. Per l'utilizzo di tale somma, l'ente ha rivolto uno specifico quesito all'ARAN che ha risposto con nota prot. n. 17408 del 09/11/2018 (depositato in atti). La somma resta, pertanto, vincolata e non utilizzata in attesa di ulteriori chiarimenti.

3) Norma di rinvio:

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente accordo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente f.f. e Resp. Settore Amministrativo – Augusto Sacchi

la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL – FP

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL – FP

---

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL - FPL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –