



# COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

(C.F. 00094240694)

[www.comune.sanvitochietino.ch.it](http://www.comune.sanvitochietino.ch.it) – E - mail: [info@comune.sanvitochietino.ch.it](mailto:info@comune.sanvitochietino.ch.it)



\*\*\*\*\*  
**Ufficio di Segreteria**

San Vito Chietino, 14.01.2019

## **SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO SIGLATO IL 4.12.2018**

L'anno duemiladiciannove, il giorno quattordici del mese di gennaio, alle ore 10.00, presso la sala di rappresentanza del Palazzo Municipale, si riunisce la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, siglato il 4.12.2018

Sono presenti:

### Delegazione di parte pubblica

Segretario Comunale - Dott. Giulio Stifani - Presidente

### Delegazione di parte sindacale

RSU:

Sig. Caravaggio Gabriele

Sig. D'Alessandro Pietro

Sig. Giuliante Guerrino

### **SINDACATI TERRITORIALI**

Sig. Zinni Sergio

Sig. Battistella Francesco

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato dalla delegazione trattante il 04.12.2018;

**Preso atto** che le predetta ipotesi di accordo è stata trasmessa all'organo contabile di revisione il quale ha espresso parere positivo;

**Rilevato** che il Presidente della delegazione di parte pubblica ha trasmesso all'organo di direzione politica l'ipotesi di accordo con il parere dell'organo di revisione, per la necessaria verifica;



# COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

(C.F. 00094240694)

[www.comune.sanvitochietino.ch.it](http://www.comune.sanvitochietino.ch.it) – E - mail: [info@comune.sanvitochietino.ch.it](mailto:info@comune.sanvitochietino.ch.it)

\*\*\*\*\*



## Ufficio di Segreteria

Considerato che a seguito della verifica positiva la Giunta Comunale con deliberazione n. 134 del 28.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il Contratto decentrato integrativo siglato il 4.12.2018;

Le parti negoziali procedono alla sottoscrizione definitiva del predetto Contratto che viene allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica

Segretario Comunale

Dott. Giulio Stifani

I Rappresentanti della delegazione  
di parte sindacale

Sig. Zinni Sergio

Sig. Battistella Francesco

Sig. Caravaggio Gabriele

Sig. D'Alessandro Pietro

Sig. Giuliani Guerrino



# COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

(Provincia di Chieti)

Largo Altobelli, 1 – 66038 – San Vito Chietino – CH

Tel. 0872 61911 – Fax 0872 619150

C.F. 00094240694

[www.comunesanvitochietino.gov.it](http://www.comunesanvitochietino.gov.it) – E - mail: [info@comunesanvitochietino.gov.it](mailto:info@comunesanvitochietino.gov.it)



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

### Art. 1 - Oggetto del contratto.

1. Il presente contratto ha ad oggetto la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Enti Locali, stipulato in data 21/05/2018.

### Art. 2 - Ambito di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.
2. Il presente contratto trova applicazione anche nei riguardi del personale comandato o distaccato.

### Art. 3 - Efficacia del contratto.

1. Il presente contratto produce i suoi effetti giuridici dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e conserva la sua efficacia, ai sensi dell'art.8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, sino alla stipulazione del contratto successivo.
2. La concreta applicazione degli istituti economici disciplinati nel presente contratto per i quali è prevista l'erogazione dei compensi con cadenza mensile, decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione, del CCDI economico relativo all'anno 2019.
3. Il presente contratto, dal momento della sua entrata in vigore, sostituisce ad ogni effetto il vigente CCDI normativo, fatto salvo quanto stabilito dal precedente comma 2.

### Art. 4 - Procedure di verifica.

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 il presidente della delegazione di parte datoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.

### Art. 5 - Interpretazione autentica.

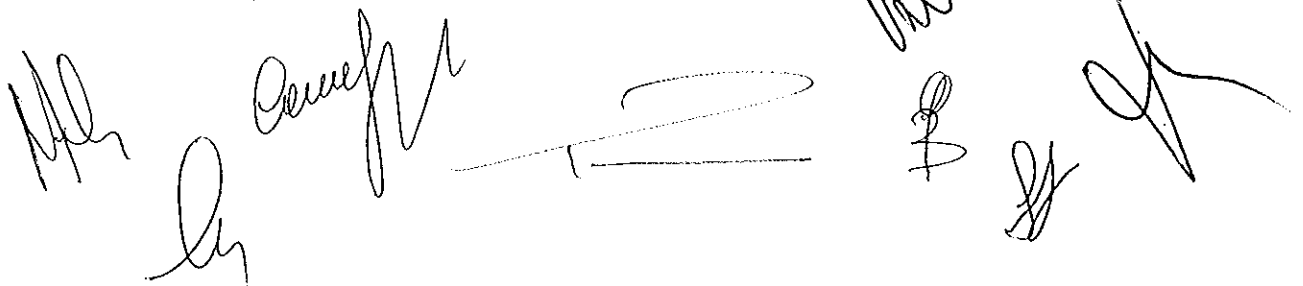
1. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto le parti, su convocazione disposta dal presidente della delegazione di parte datoriale, si incontrano per definire consensualmente gli aspetti controversi.
2. In caso di mancato accordo, trovano applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

#### Art. 6 - Composizione delle delegazioni.

1. La delegazione di parte datoriale, è costituita:
  - dal Segretario Comunale;
  - dai responsabili di Settore.
2. La funzione di presidente della delegazione di parte datoriale è attribuita al segretario comunale.
3. La delegazione di parte sindacale, è costituita:
  - dal rappresentante sindacale territoriale di ciascuna sigla firmataria del CCNL 21 maggio 2018;
  - da tutti i componenti della RSU.
4. Il Sindaco o altro amministratore delegato, puo' intervenire alle sedute di negoziazione decentrata in qualità di uditore.

#### Art. 7 - Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione integrativa.

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire, nell'interesse dei cittadini-utenti, una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
  - con riguardo all'attività negoziale (CCDI normativo) il presidente della delegazione di parte datoriale, promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto;
  - con riguardo all'attività negoziale (CCDI economico annuale) l'Ente, nel mese di novembre di ogni anno, provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia dei provvedimenti adottati alle rappresentanze sindacali. Entro il medesimo termine il presidente della delegazione di parte datoriale convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo esercizio.
2. L'attività negoziale (CCDI normativo) si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
  - emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, ad opera della Giunta Comunale;
  - convocazione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
  - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato tra il presidente della delegazione di parte datoriale e le rappresentanze sindacali;
  - una volta siglata l'ipotesi di CCDI con le rappresentanze sindacali il presidente della delegazione di parte datoriale la trasmette alla Giunta Comunale affinché, tale organo, possa verificare la coerenza dell'accordo raggiunto con gli indirizzi generali emanati dallo stesso;
  - dopo che la Giunta Comunale ha positivamente esaminata l'ipotesi di CCDI il presidente della delegazione di parte datoriale provvede a redigere e sottoscrivere la relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001, mentre a quella tecnico-finanziaria provvederà il Responsabile dei Servizi Finanziari. Entrambe le relazioni verranno trasmesse al revisore dei Conti per la certificazione ex art.40, comma 3-sexies del D.Lgs. n.165/2001. Successivamente la Giunta Comunale autorizza con propria deliberazione la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI.



- copia del contratto stipulato va pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente e trasmesso alle rappresentanze sindacali. L' Ufficio gestione risorse umane assicurerà la trasmissione all'ARAN-CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, degli atti di cui all'art. 40 -bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001.
3. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001 non possono sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale del Comune. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
4. E' altresì fatto divieto di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del presente contratto. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

**Art. 8 - Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (lettera a).**

1. Il fondo annuale delle risorse decentrate è ripartito sulla base dei seguenti criteri generali:
- la parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, l'indennità di comparto e le progressioni economiche già in godimento. La quota residuale può essere impiegata per tutti gli altri utilizzi previsti dall'art.68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, tranne che per i compensi di cui alle lettere g) - h) - i);
  - l'attribuzione delle nuove progressioni economiche va sempre finanziata con la parte stabile del fondo;
  - la parte variabile del fondo è destinata a finanziare, in misura prevalente, gli istituti previsti dall'art.68, comma 2, lettere a) - b) - c) - d) - e) - f) del CCNL 21 maggio 2018. Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, per il finanziamento di tali istituti si può utilizzare la quota residuale delle risorse stabili;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a set of initials 'G.S.' with a horizontal line above them, another large signature, and a final signature on the far right.

- una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art.67, comma 3, lettere c) - f) - g) del CCNL 21 maggio 2018, è destinata a finanziare la performance individuale. Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, al finanziamento della performance individuale è destinato almeno il 10% della quota residuale delle risorse stabili;
  - vanno destinate apposite risorse per finanziare i vari istituti del trattamento accessorio attivati nel CCDI economico annuale, i cui compensi sono liquidati di norma mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, ed in particolare per l'indennità ex art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 come sostituito dall'art.14, comma 1, del CCNL 5 ottobre 2001;
  - possono essere previste anche forme di incentivazione del personale utilizzato dagli enti nei servizi in convenzione, secondo la disciplina recata dell'art.14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. L'utilizzo delle risorse disponibili, definito annualmente in sede di CCDI economico, deve essere funzionale al conseguimento dei programmi ed obiettivi gestionali fissati dagli organi di governo.
  3. In sede di CCDI economico annuale, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.67, comma 3, lettera h), e comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. Ai sensi del comma 6 del medesimo art.67 gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

**Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (lettera b).**

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera b), del CCNL 21 maggio 2018. Tale sistema va informato a principi meritocratici che valorizzino la qualità della prestazione lavorativa, le competenze professionali e la capacità di raggiungere gli obiettivi programmati.
3. Ai fini di realizzare, ai sensi dell'art.69 del CCNL 21 maggio 2018, la differenziazione del premio individuale, al 20% del personale (con arrotondamento per eccesso) che consegue le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione dell'incentivo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente.
4. Per accedere all'incentivo premiale il personale deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento. Sussistendo tale presupposto non si procede a riduzioni o riproporzionamenti connessi alla presenza, neanche con riguardo al personale a tempo parziale.
5. L'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

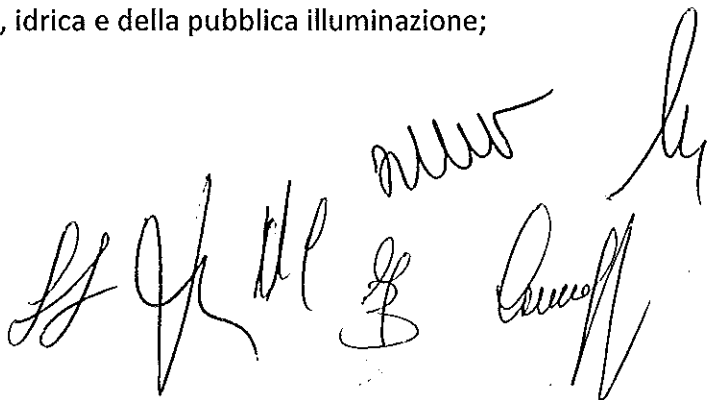
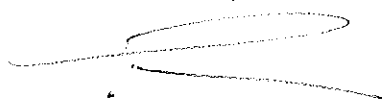
**Art.10 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (lettera c).**

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. In sede di CCDI economico annuale si procede, altresì, a definire il numero delle nuove progressioni economiche all'interno della categoria (PEO) attribuibili nei vari settori, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
3. Le PEO sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 50% (con arrotondamento per eccesso) del personale in servizio presso ciascun settore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata, in ogni settore, al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per la mancanza del requisito di cui al successivo comma 4.

4. Per accedere alla PEO il dipendente deve essere in possesso, ai sensi dell'art.16, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data del precedente comma 3.
5. L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante apposite graduatorie di settore basate sulle risultanze delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Le graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto del valore medio delle valutazioni riportate. A parità di punteggio le PEO sono attribuite considerando l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e, a tal fine, si tiene conto della maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA.
6. La PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. L'erogazione del relativo beneficio economico avviene, di norma, nel mese successivo alla definitiva sottoscrizione del CCDI stesso.
7. Prima di conferire le nuove PEO va consultato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dal beneficio e si procede allo scorrimento della graduatoria di settore.
8. Le condizioni legittimanti l'accesso all'istituto, per il personale acquisito a seguito dei processi di mobilità, vanno verificate presso l'ente di provenienza.
9. La decisione di attivare nuove PEO è resa nota al personale attraverso uno specifico avviso del segretario comunale.

**Art.11 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (lettera d).**

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'art.70-bis del CCNL 21 maggio 2018 prevede un'unica indennità per le condizioni di lavoro, spettante solo nelle giornate di effettivo servizio, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - impicanti il maneggio di valori;
  - esposte a rischi.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può risultare rilevante sulle loro condizioni di vita condizionandone l'autonomia temporale e la sfera relazionale. Le parti convengono di riconoscere la condizione di disagio al personale che, in via ordinaria:
  - è chiamato a svolgere un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature);
  - è chiamato ad effettuare un rientro con uno stacco temporale superiore alle 2 ore.
4. L'attività impicante il maneggio di valori viene individuata dalle parti nei servizi di cassa svolti, in via continuativa, dagli agenti contabili, nominati con formale provvedimento dal competente organo dell'ente.
5. La nozione di rischio implica l'esistenza di una potenziale sorgente di pericolo e la connessa probabilità che essa possa causare un danno. Le parti convengono che le seguenti attività, svolte dal personale operaio di categoria A e B, espongono i lavoratori a rischi pregiudizievoli per la loro salute e sicurezza personale:
  - conduzione di macchine operatrici;
  - raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
  - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
  - lavori di segnaletica stradale;
  - potatura di piante;
  - attività edili e di cantiere;
  - inumazione ed esumazione salme;
  - gestione degli impianti di depurazione;
  - gestione delle centrali termiche;
  - gestione di cucine e mense;



6. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del Comune, le parti convengono di fissare come segue la misura dell'indennità per le condizioni di lavoro:

- espletamento di attività disagiata € 1,50 al giorno;
- espletamento di attività comportante il maneggio di valori € 1,00 al giorno;
- espletamento di attività esposta a rischio € 1,50 al giorno.

7. L'individuazione dei dipendenti chiamati a svolgere le attività disciplinate nel presente articolo è operata da ciascun caposettore. L'indennità, unitariamente considerata, è liquidata di norma mensilmente al personale avente diritto, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze.

8. Al fine di evitare l'erogazione di più compensi per l'espletamento delle medesime funzioni le singole misure, quantificate nel precedente comma 6, possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale è corrisposta la relativa indennità.

#### **Art.12 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (lettera e).**

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
3. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del Comune, le parti convengono di determinare l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, nella misura di € 1,00 al giorno.
4. L'indennità è liquidata di norma mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione, anch'essa mensile, con la quale il responsabile della Polizia Locale rende noti al Settore Economico Finanziario i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

#### **Art.13 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (lettera f).**

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. La professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
3. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia formalmente attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge 241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art. 17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001.
4. I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. Qualora detta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione al Responsabile del Servizio Finanziario.  
In tale contesto, i capisettore verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi.
5. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore.
6. La misura annua dell'indennità spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.70-quinquies del CCNL 21





maggio 2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo.

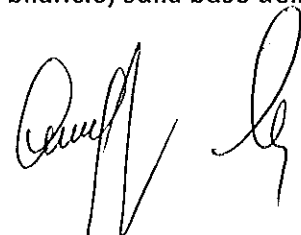
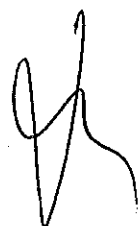
7. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:
  - grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
  - autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
  - rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
  - attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
  - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
  - assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
  - conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
8. L'indennità annua, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogata di norma in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti adottati dai caposettore.
9. Al fine di evitare l'erogazione di più compensi per l'espletamento delle medesime funzioni le indennità di cui ai commi 1 e 2 dell'art.70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale è corrisposta la relativa indennità.

#### **Art.14 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (lettera g).**

1. Le parti convengono che, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali siano definiti dai singoli comuni convenzionati in sede di CCDI economico e poi recepiti in appositi regolamenti disciplinatori.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016;
  - gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lettera p), del D.Lgs. n.446/1997;
  - gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997.
3. L'ammontare delle risorse destinate ad erogare i vari compensi è stabilito nel CCDI economico annuale.
4. Tutti i compensi vanno erogati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dai CCNL di comparto e dai regolamenti comunali.

#### **Art.15 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (lettera h).**

1. Le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, l'Ente disciplini la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Tali benefici possono sostanziarsi, ai sensi dell'art.72, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018:
  - in iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - nel supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - in contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - in anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - in polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti già stanziati in bilancio, sulla base delle vigenti disposizioni.



Qualora alla entrata vigore del CCNL 21 maggio 2018 tali stanziamenti non dovessero risultare già allocati in bilancio, l'Ente potrà anche prescindere, finchè persistono le attuali limitazioni di spesa, dal disciplinare la concessione dei benefici.

**Art.16 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (lettera i).**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare la misura dell'indennità di reperibilità.
2. La remunerazione del servizio di pronta reperibilità resta pertanto confermata in € 10,33 per 12 ore come previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.
3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

**Art.17 - Correlazione tra i compensi che specifiche leggi destinano a favore del personale e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (lettera j).**

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera j), del CCNL 21 maggio 2018 è necessario definire, in sede di contrattazione integrativa, anche la correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lettera h), del contratto stesso, ovvero i compensi che specifiche disposizioni legislative destinano all'incentivazione del personale, e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
2. La norma mira a realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative.
3. Le parti convengono di adottare il seguente criterio perequativo:
  - se il totale annuo degli incentivi di legge è inferiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato non subisce alcuna decurtazione;
  - se il totale annuo degli incentivi di legge è pari o superiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato viene decurtata del 5%.
4. Le somme decurtate costituiscono un'economia di bilancio.

**Art.18 - Elevazione dei limiti relativi al numero di volte in cui il dipendente può essere posto in reperibilità (lettera k).**

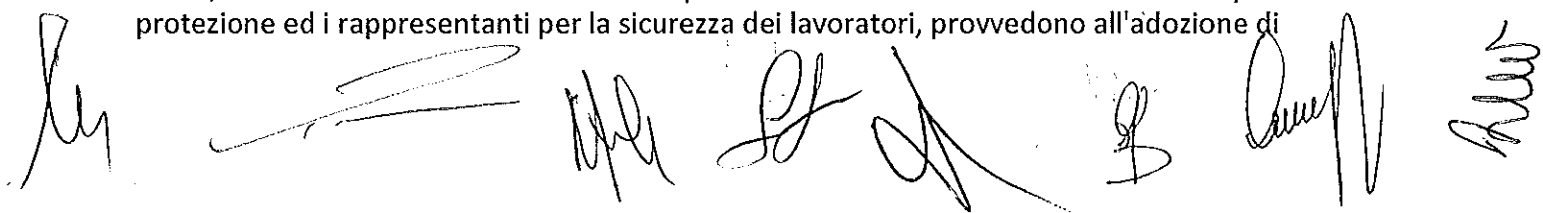
1. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di volte in cui ciascun dipendente può essere posto in reperibilità.
2. Resta pertanto confermato il limite massimo di n.6 volte al mese previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

**Art.19 - Elevazione dei limiti relativi all'arco temporale dei turni lavorativi ed al numero mensile dei turni lavorativi notturni (lettera l).**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.23, commi 2 e 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non estendere l'arco temporale di riferimento per la programmazione dei turni lavorativi, che resta pertanto confermato in un mese, e di non elevare il numero mensile dei turni notturni che, pertanto, non può essere superiore a 10.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma mensilmente, con riferimento ai turni lavorativi effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del programma di turnazione predisposto dal competente caposettore.

**Art.20 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (lettera m).**

1. L'Ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di



idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
  - l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
  - la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
  - la prevenzione delle malattie professionali.
2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva, così come previste dalla normativa vigente.
  3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'Ente in sede di bilancio, stanziava apposite risorse finanziarie.

**Art.21 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (lettera n).**

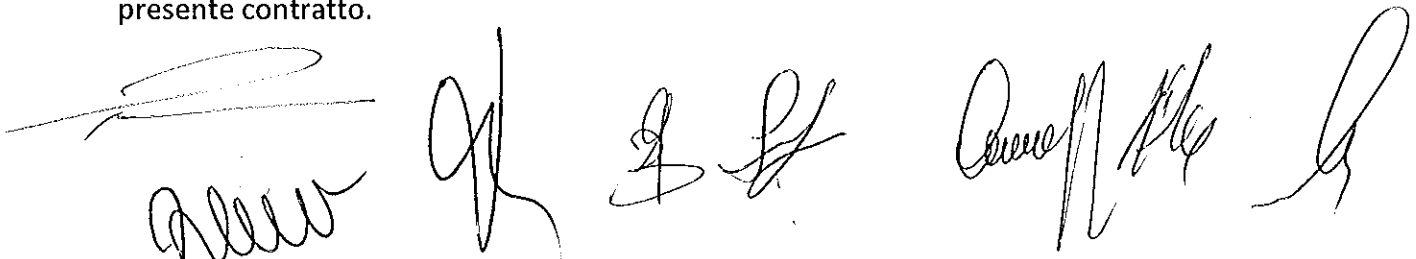
1. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti presso i comuni convenzionati.
2. Resta pertanto confermato che, il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.

**Art.22 - Limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore (lettera o).**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.38-bis, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, le parti convengono che il limite orario individuale annuo di lavoro straordinario autorizzato regolarmente dal competente caposettore e non retribuito, che può confluire nella banca delle ore, è fissato in 180 ore.
2. Le ore accantonate possono essere fruite dai dipendenti, entro l'anno successivo a quello di maturazione, a titolo di permesso compensativo.
3. La fruizione dei permessi compensativi va autorizzata dal competente caposettore tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio.
4. L'accesso a tale istituto è precluso alle posizioni organizzative.

**Art.23 - Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita (lettera p).**

1. Al fine di meglio conciliare le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti le parti convengono che con apposito provvedimento, venga introdotto l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art.27 del CCNL 21 maggio 2018 entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
2. Attraverso l'orario di lavoro flessibile il personale può anticipare o posticipare sia l'entrata che l'uscita, od anche avvalersi, compatibilmente con le esigenze di servizio, di entrambe le facoltà.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità va recuperato, entro lo stesso mese, d'intesa con il caposettore e, per questi, d'intesa con il segretario comunale.
4. Qualora l'orario flessibile risulti già attivato gli enti, nel medesimo termine di cui al precedente comma 1, adeguano la relativa disciplina, ove necessario, alle previsioni del presente contratto.



5. Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono comunque collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti.
6. La necessaria differenziazione dell'orario flessibile, in relazione alla specificità delle funzioni svolte dal personale ed all'orario di ricezione del pubblico, è operata dai singoli enti con il provvedimento di cui al precedente comma 1.
7. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018.

**Art.24 - Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (lettera q).**

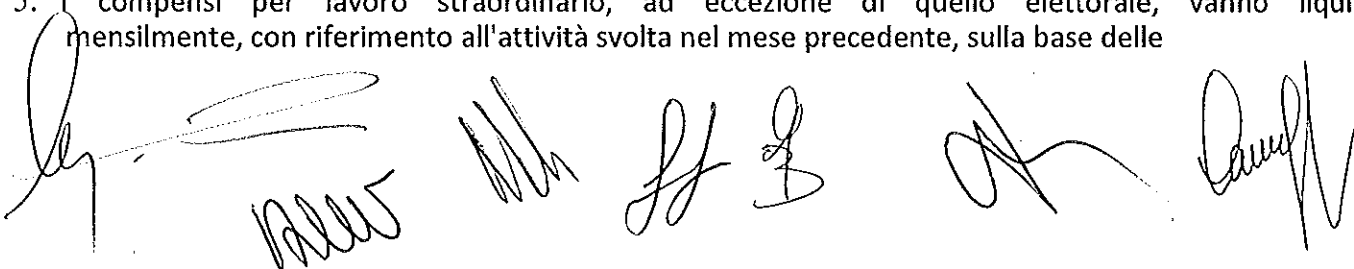
1. In relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale).
2. Pertanto, nell'ambito della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario resta confermato che, i periodi maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo, da individuare contestualmente di anno in anno, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

**Art.25 - Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali (lettera r).**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.22, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali.
2. Pertanto, ai sensi dell'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003 la durata dell'orario di lavoro, comprensiva anche dell'eventuale straordinario, non può superare la media di 48 ore settimanali calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

**Art.26 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (lettera s).**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, le parti convengono di non elevare il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario effettuabile dal personale che, pertanto, resta confermato nella misura di 180 ore prevista dall'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
3. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
5. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai rispettivi capisettore.
6. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'Ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore, secondo la competenza per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.
7. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999. Sono escluse da tale limite, ai sensi dell'art.56-ter, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, anche le ore aggiuntive rese dal personale di polizia locale in occasione delle attività ed iniziative di carattere privato.
5. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle



risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e delle autorizzazioni rilasciate dai capisettore.

6. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

**Art.27 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (lettera t).**

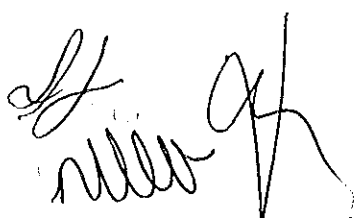
1. Le parti convengono sul fatto che, le innovazioni tecnologiche, producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
  - lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
  - la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.
4. In tale contesto gli enti, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanziavano specifiche risorse.

**Art.28 - Incremento delle risorse finalizzate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e risultato se implicante la riduzione del fondo risorse decentrate (lettera u).**

1. L'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni organizzative deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
2. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di evitare che, tale incremento, possa comportare una riduzione del fondo decentrato.

**Art.29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (lettera v).**

1. Le parti convengono di adottare, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, i seguenti criteri generali ai fini di determinare la misura annua della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative:
  - Il Comune destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare nel 2016, cioè nell'anno posto a riferimento come limite di spesa dall'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, le retribuzioni di posizione e risultato a tutte le posizioni organizzative al tempo presenti nel Comune. La determinazione di tale quota è operata dall'OIV;
  - l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato alle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - la valutazione della performance delle posizioni organizzative avviene considerando sia il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente, sia il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di raggiungere i risultati attesi;



- nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad *interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento alla posizione organizzativa presa in carico. Per definire la percentuale dell'integrazione l'ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.
2. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative è consentita a condizione che, nell'esercizio di riferimento, sia stata ultimata l'attività di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale dell'ente, il comune abbia adottato tanto il piano quanto la relazione sulla performance e l'OIV abbia positivamente validato la relazione sulla performance.

**Art.30 - Valore dell'indennità di funzione e criteri generali per la sua erogazione (lettera w).**

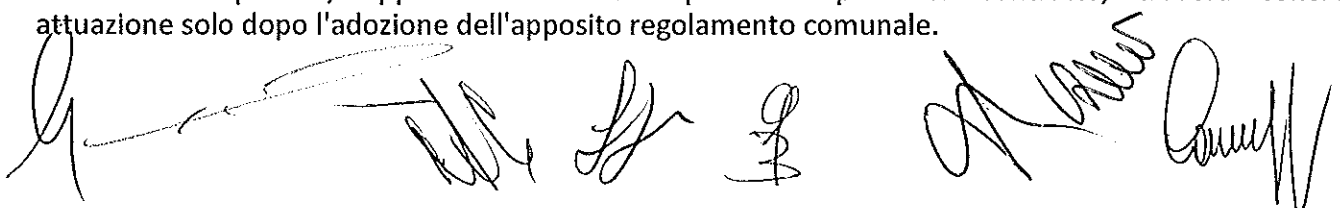
1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità può essere riconosciuta al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento da trasmettere in copia all'UUP, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
  - grado rivestito;
  - rilevanza delle funzioni assegnate;
  - autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
  - responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
  - attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
  - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
  - assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza.
4. L'indennità annua va erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base del provvedimento adottato dal responsabile della Polizia Locale.

**Art.31 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni lavorativi notturni (lettera z).**

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 le parti convengono che, ad integrazione delle fattispecie previste dall'art.27, comma 4, del contratto stesso, sono esclusi dalla effettuazione di turni notturni, oltre alle lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, anche i dipendenti che si trovano nelle particolari situazioni personali e familiari di seguito elencate:
  - dipendenti che riprendono servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per un mese dal rientro;
  - dipendenti con figli minori conviventi nei casi di assenza dell'altro genitore.
2. L'esenzione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento del caposettore.

**Art.32 - Clausole finali**

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art.56-ter del CCNL 21 maggio 2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.



2. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

*[Handwritten signatures and marks]*

*[Signature]*      *[Signature]*      \*\*\*\*\*      *[Signature]*      *[Signature]*

*[Signature]*      *[Signature]*      *[Signature]*

**Il presidente della delegazione di parte datoriale**

Segretario comunale dott. Giulio Stifani

**I componenti della delegazione di parte datoriale**

Responsabile Ufficio Tecnico Ing. Veri Corrado

Responsabile Servizi Finanziari dott.ssa Anna Maria Vinciguerra

**I componenti della delegazione di parte sindacale**

RSU:

Sig. Caravaggio Gabriele

Sig D'Alessandro Pietro

Sig. GIULIANTE GUERRINO

Sindacati Territoriali

Sig. Zinni Sergio

Sig. Battistella Francesco

Il presente contratto è stato inviato all'Organo di Revisione Contabile per il previsto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di Bilancio.

Il Revisore con nota datata 27.12.2018 ha attestato che l'ipotesi di CCDI siglata il 4.12.2018 con le rappresentanze sindacali è conforme alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti l'erogazione del trattamento economico accessorio a favore del personale del Comparto Funzioni Locali e la negoziabilità dei singoli istituti. Ha, altresì, certificato positivamente sia la relazione illustrativa redatta dal Presidente della delegazione di parte datoriale in data 4.12.2018, sia la relazione tecnico-finanziaria redatta dal responsabile dei servizi Finanziari.

Successivamente la Giunta Comunale, nel prendere atto della ipotesi della precedente contrattazione decentrata integrativa sottoscritta dalle parti, ha, con delibera n. 134 del 28.12.2018, autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

San Vito Chietino li 14.1.2019

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente  
Segretario comunale  
Dott. Giulio Stifani

La delegazione di parte sindacale

Sig. Zinni Sergio  
Sig. Battistella Francesco  
Sig. Caravaggio Gabriele  
Sig. D'Alessandro Pietro  
Sig. Giuliante Guerrino