



COMUNE DI  
**CASCIANA TERME LARI**  
PROVINCIA DI PISA

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

PARTE NORMATIVA

2018/2020

AGGIORNATO NEL 2020

In data 22.12.2020 alle ore 11.15 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI PARTE NORMATIVA 2018-2020.

per la parte datoriale:

dott.ssa Alfredo Priolo

Segretario Comunale - Presidente

per la parte sindacale:

Cinzia Ferrante

rappresentante territoriale C.I.S.L. FPL

Silvia Orsini

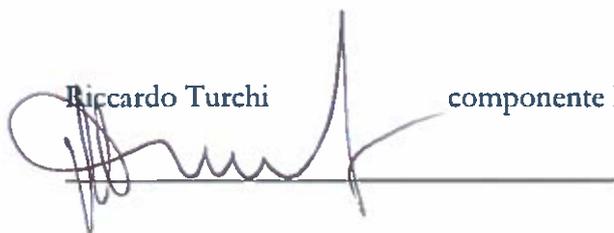
rappresentante territoriale FP - C.G.I.L.

Brunello Fidanzi

rappresentante territoriale UIL - FPL

Riccardo Turchi

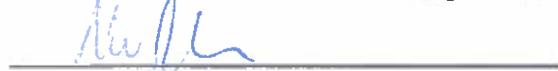
componente R.S.U.



---

Alessandro Malizia

componente R.S.U.



---

Luca Dal Canto

componente R.S.U.



---

## PARTE NORMATIVA 2018-2020

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni generali

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e 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 e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale distaccato, comandato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020, conservando la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
3. I criteri e i principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
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 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso in cui 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'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 vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie

individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

3. L'interpretazione autentica dell'accordo, ove necessaria, avverrà in analogia a quanto previsto dall'art. 2, comma 7, del C.C.N.L. sottoscritto il 21.5.2018.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 4 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

#### **Art. 5 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a. i premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. i premi correlati alla performance individuale;
  - c. il premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
  - d. le progressioni economiche;
  - 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 21.5.2018.

### **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

#### **Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, 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 predeterminati dall'amministrazione;
  - b. riferimento al numero e 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;
- 2 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, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b le risorse sono distribuite, attraverso il sistema di valutazione, secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - 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 ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d la prestazione 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;
  - e il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3 Le parti concordano che le eventuali somme, che in sede di applicazione dell'accordo di parte economica risulteranno non distribuite, con riferimento ai diversi istituti disciplinati, confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale, con eccezione delle risorse destinate al conseguimento di obiettivi ex art. 67, comma 5, lettera b) CCNL 21.5.2018 e di quelle destinate a compensare attività riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del predetto CCNL 21.5.2018.
- 4 Le parti concordano che eventuali risorse destinate alla performance individuale che residueranno a seguito del processo di valutazione e della applicazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018, costituiranno economie di bilancio.

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 7 – Criteri generali

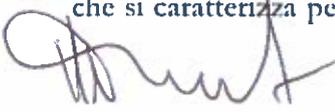
- 1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche.
- 2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili destinate a tale finalità, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui tale istituto è attivato;
- b) potranno partecipare alla selezione coloro che, nelle valutazioni relative al triennio di cui alla lettera a), avranno ottenuto un punteggio medio non inferiore a 75 punti;
- c) potranno essere ammessi alla progressione coloro che abbiano una permanenza minima di almeno quattro anni nella posizione economica immediatamente inferiore;
- d) non potranno partecipare coloro che nel triennio precedente siano stati destinatari di sanzioni disciplinari;
- e) a parità di punteggio prevarrà in via prioritaria il dipendente che avrà, in ordine:
  - 1. la maggiore anzianità di servizio presso le p.a.;
  - 2. la maggiore anzianità nella posizione economica;
  - 3. la maggiore anzianità anagrafica;
- f) le progressioni economiche verranno ordinariamente finanziate con i risparmi derivanti dalle cessazioni di personale e con la minore spesa connessa alla razionalizzazione dell'utilizzo di altri istituti accessori, aventi carattere fisso;
- g) le risorse saranno destinate in proporzione alle categorie professionali dei dipendenti in base all'incidenza percentuale delle diverse categorie tenuto conto del numero complessivo dei dipendenti;
- h) al fine di evitare sovrapposizioni tra soggetti giudicanti e concorrenti alla progressione, il personale di categoria D, al fine della selezione, è ripartito tra unità titolari e non titolari di Posizioni Organizzative. Le due categorie procederanno ad un separato procedimento di progressione;
- ì) si dà atto che al fine delle ripartizioni delle risorse finalizzate alla progressione tra le varie categorie, queste non saranno assegnate ad un profilo nel caso in cui in una categoria non siano presenti figure astrattamente idonee a svolgere sviluppo di carriera;

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

**Art. 8 – Principi generali**

- 1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro 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. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di

ea  


“resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, attestata dal responsabile del servizio.

4. Ogni specifica indennità è riconosciuta in presenza di fattispecie o condizioni di lavoro nettamente differenziate tra loro.
5. Le somme destinate alla remunerazione delle indennità, di cui al presente capo, saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui al precedente art. 2, comma 3.

#### Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

#### FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ’.

1. Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro e i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti “indennità”; non spetta al contratto integrativo stabilire i nominativi dei dipendenti cui devono essere corrisposti i compensi;

2. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contestuale erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa, in termini di presupposti di riconoscimento.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari o ridotto (part-time) ove previsto.

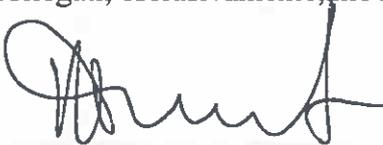
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità

6. 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 Responsabile di Servizio e, in caso di variazioni delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale;

7. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, essendo le indennità riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

*Del. Conto Personale*



8 Ai sensi dell'art. 68 comma 2 lettere d), e), f) CCNL 2016/2018, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità condizioni di lavoro (Artt.7 comma 4 lettera d) e 70 bis CCNL 2016/2018)

1. Ai sensi dell'art. 70-bis CCNL 2016/2018 gli Enti corrispondono un'unica "indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

**a) Fattori rilevanti di disagio**

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi, di modi, o ai fini del recupero psico fisico nell'arco della giornata o 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;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva

necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi

disciplinati dall'ordinamento dello stato civile.

**b) Fattori rilevanti di rischio così come definiti dal D.Lgs n.81/2008**

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature. ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

**e) Fattori implicanti maneggio valori;**

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, come individuati con atto formale del Responsabile di Servizio per le sole giornate di effettivo servizio prestato, nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata e proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati:

- da € 1.000,00 fino ad € 6.000,00,
- oltre € 6.000,00 e fino ad € 12.000,00,
- oltre € 12.000,00, .

### 3. La configurazione dell'indennità deve tener conto dei seguenti criteri

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative nell'attività svolta dal dipendente, esplicitate nelle precedenti lettere a, b e c.
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Amministrazione (benchmark esterno),
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali degli specifici settori di attività (benchmark interno).

4. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 2016/2018, viene strutturato su base numerica, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

#### I. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

RISCHIO: fino a 5,00 punti

DISAGIO: fino a 9,00 punti

MANEGGIO VALORI: fino a 2,20 punti

Gli ulteriori criteri indicati dalla lett. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

#### II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

Il criterio di ponderazione viene dimensionato come di seguito indicato: ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità comunale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con disagi socio economici moderati, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 1,0

#### III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED







*Del Conto per M.L.*

*A*

*Ai*

## AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi ambiti di attività interni all'Amministrazione considerando i seguenti ambiti:

- ambito con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità: indice 1,00;
- ambito con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: indice 1,00
- ambito con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata e in uscita del pubblico: indice 1,00;
- ambito con competenze in materia di sicurezza sociale: indice 1,00;
- ambito con competenze di assistenza agli organi istituzionali: indice 1,00.

La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri mediante compilazione della tabella:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta ai fattori di rischio, disagio o maneggio valori per ciascuna tipologia di prestazione lavorativa;
- fattori di benchmark esterno e interno;

5. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati (Punti I, II, III), come da tabella seguente, considerando che 1 punto equivale a € 1,00:

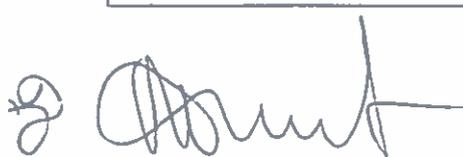
### TABELLA RELATIVA ALL'INDENNITA' PER CONDIZIONI DI LAVORO art. 70 bis CCNL 2018 INCIDENZA DELLE CAUSALI

FATTORI DI VALUTAZIONE PER LE "CONDIZIONI DI LAVORO"	Valori fino a 5,00
--	--------------------

#### A.RISCHIO:

Si individuano i Fattori rilevanti di rischio così come definiti dal D.L.gs n.81/2008

1 Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.	0,60
2 Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.	0,60
3 Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.	0,60
4 Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.	0,50



5. Esposizione per attività svolte all'esterno a rischio di usura psico fisica particolarmente intense	0,70
6. Esposizione a rischio specifico per conduzione scuolabus	2,00
Somma incidenza rischio ( MAX 5,00)	

#### B. DISAGIO:

Si individuano i Fattori rilevanti di disagio di seguito elencati;

1. Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi, di modi, sia ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata che 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	2,00
2. Prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.	7,00
Somma incidenza disagio ( MAX 9,00)	

#### C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, come individuati con atto formale del Responsabile di Servizio per le sole giornate di effettivo servizio prestato, nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata e proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati:	
1. da € 1.000,00 fino ad € 6.000,00	1,00
2. oltre € 6.000,00 fino € 12.000,00	1,60
3. oltre € 12.000,00	2,20
Somma incidenza maneggio valori (MAX 2.20)	

A

B

Ded. 2016 per M/L

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>TOTALE FATTORI A + B + C</b>	
---------------------------------	--

<b>CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO) - ART. 70 BIS comma 3 lettera b</b>	<b>Moltiplicatore</b>
Ente con competenze dirette in ambiti della gestione della mobilità e viabilità comunale, della tutela dell'ambiente e sociale, della gestione dell'edilizia scolastica, con disagi socio economici moderati, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	1

<b>CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)</b>	<b>Moltiplicatore</b>
Ambito con competenze in materia di gestione e di maneggio valori, in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità, con competenze funzionali connesse ad operazioni di front office e di gestione dei flussi in entrata e in uscita del pubblico e di assistenza agli organi istituzionali	1

<b>DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITA' GIORNALIERA PER CONDIZIONI DI LAVORO</b>	
Totale fattori valutati	
Moltiplicatore per Benchmark esterno	
Moltiplicatore per Benchmark interno	
<b>TOTALE IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA CONDIZIONI DI LAVORO (1 PUNTO PARI A € 1,00)</b>	

NEL CASO IN CUI DALLA DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITA' RISULTI UN PUNTEGGIO INFERIORE AD 1, L'INDENNITA' GIORNALIERA SARA' COMUNQUE PARI A € 1,00

9. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa che

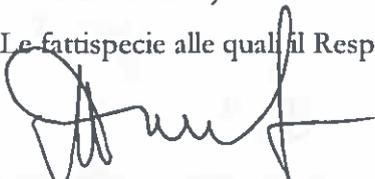
*Del ALP*  
*Alc*  
*Ki*  
*SB*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

comporta continua e diretta esposizione ai fattori sopra individuati , per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta.

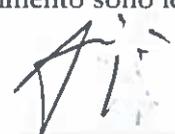
10. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi. Ogni variazione dovrà essere tempestivamente comunicata al Servizio Personale.

### Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 viene erogata annualmente per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, con atto scritto di natura organizzativa, avente validità ANNUALE, in stretta collerazione con la concreta organizzazione del lavro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzaione 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) a seguito della definizione delle risorse da destinare a tale finalità, come previsto al successivo comma 5 del presente articolo, i responsabili di servizio, ciascuno per la propria competenza, provvederanno a dare valorizzazione economica alle diverse posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità e ad individuare, con atto scritto nominativo, i relativi dipendenti interessati;
  - c) 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 indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente, ovvero attività prive degli elementi propri del concetto di specificità con riferimento a quello di responsabilità;
  - d) il predetto compenso sarà quantificato, per la successiva assegnazione ai dipendenti, in sede di contrattazione decentrata sulla ripartizione del fondo, tenendo conto di quanto previsto dalla lettera a).
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:













Personale di categoria D -

- a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinationo di servizi;
- b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali;

Personale di categoria B e C -

- a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale, con correlate responsabilità di risultato sul lavoro del gruppo;
  - b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - c) in relazione allo svolgimento di attività rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.
3. La presente indennità è prevista nell'importo massimo teorico di € 3.000,00 secondo una graduazione, nel rispetto del budget fissato in sede di ripartizione del fondo, che terrà conto dei seguenti parametri:

15 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
45 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA



Del CTR

Ai fini della valutazione dei singoli parametri, si tiene conto della seguente classificazione:

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA – MAX 15 PUNTI
15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
5	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

*Handwritten signatures and initials:*

- Top left: *Fi*
- Top center: *[Signature]*
- Top right: *[Signature]*
- Middle left: *[Signature]*
- Middle center: *[Signature]*
- Middle right: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signature]*

Punti	<p>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - MAX 40</p> <p>PUNTI</p>
Sino a 40	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p>
Sino a 30	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice oolitico dell'Ente ecc.)</p>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Sino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
-----------	--

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 45 PUNTI
Sino a 45	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Sino a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Sino a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

4. L'indennità spettante si calcola secondo la seguente formula:

$$\text{ISRn} = \frac{\text{B} \times \text{PTIn}}{\text{TPTI}}$$

Dove:

ISRn = indennità specifiche responsabilità

TPTI = totale punteggi attribuiti a tutte le indennità

B = budget annuale assegnato

*Alh*

*Ti*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

PTIn = punteggio attribuito all'indennità ennesima

5. Le parti concordano che, al fine di rendere possibile la valorizzazione delle indennità nell'ambito degli atti di riconoscimento del presente istituto ai singoli beneficiari, entro il 30 gennaio di ciascun anno, le parti medesime si incontreranno per definire la somma complessiva da destinare a tale finalità; diversamente si considera confermata la somma già contrattata con riferimento alla precedente annualità.
6. Le parti si impegnano a istituire un sistema delle specifiche responsabilità legato alle relative pesature.

### Art. 11 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018 nella misura massima di € 350,00 annui lordi:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico;
  - c) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. Detto personale è individuato dal competente Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, con atto scritto, secondo quanto già definito all'art. 10, comma 1, del presente CCDI.
3. L'importo del compenso è stabilito in € 200,00 (duecento/00) annui lordi per gli Ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, € 150,00 (centocinquanta/00) per il personale addetto all'U.R.P., € 300,00 (trecento/00) per il Responsabile dei servizi di protezione civile e per il Messo notificatore e competerà alle predette figure qualora non beneficiarie della indennità per particolari responsabilità di cui all'articolo precedente, in quanto tale importo è da intendersi comprensivo del compenso in questione, salvo la diversità del titolo in base al quale le indennità siano riconosciute.
4. Le parti concordano anche con riferimento alla presente indennità su quanto già definito all'art. 10, comma 5, del presente CCDI.

### Art. 12 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è erogata secondo i termini e le modalità di cui all'art. 24 del CCNL

21.5.2018.

## CAPO V – Performance e Premio individuale

### Art. 13 – Disciplina della performance e del premio individuale

1. La performance individuale è attribuita con riferimento alle valutazioni ottenute dai dipendenti nell'ambito della applicazione del vigente sistema di valutazione dell'ente.
2. Ai fini della determinazione della performance individuale:
  - a) rilevano l'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno;
  - b) rileva l'eventuale rapporto a tempo parziale;
  - c) sono esclusi dalla ripartizione i lavoratori per i quali non sia possibile esprimere una valutazione a causa di assenza protratta nel tempo;
  - d) non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.
3. Le risorse destinate alla performance individuale saranno distribuite ai dipendenti, in proporzione al punteggio ottenuto da ciascuno nella valutazione individuale e sulla base di un metodo di riparto delle risorse complessive che tenga conto della sommatoria di tali punteggi.
4. Il premio correlato alla performance individuale, nonché il premio individuale di cui al comma 5 del presente articolo, saranno corrisposti al personale interessato una volta decorsi i termini, previsti dal vigente sistema di valutazione per l'eventuale richiesta di riesame della valutazione da parte dei dipendenti, al fine di consentire, in tal caso, per tali dipendenti, l'accantonamento della quota teorica massima del relativo premio e di garantire pertanto l'eventuale conguaglio del premio stesso. Nel caso in cui un numero rilevante di dipendenti presenti richiama di riesame delle valutazioni ottenute, la corresponsione del premio correlato alla performance individuale, nonché del premio individuale di cui al comma 5 del presente articolo, sarà sospesa per tutti fino alla conclusione dell'iter di riesame delle valutazioni contestate.
5. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018:
  - ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui al comma 1;

Del C.R. per Mh

Fi.   

- la quota massima di personale cui può essere attribuita detta maggiorazione, è pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato presenti nell'anno in ogni Servizio, con arrotondamento all'unità superiore e comunque non inferiore a un dipendente per ciascun Servizio;
- nei servizi in cui risulti presente un numero di dipendenti inferiore a 5 unità, la maggiorazione in questione potrà essere attribuita solo in presenza di una valutazione non inferiore al punteggio più basso ottenuto dai dipendenti maggiormente meritevoli individuati nell'ambito degli altri servizi;
- ai fini dell'effettiva attribuzione di detta maggiorazione, i dipendenti devono comunque aver riportato una valutazione non inferiore a 75 punti;
- in caso di parità di punteggio, la maggiorazione sarà altresì riconosciuta a tutti i dipendenti che, nell'ambito di ciascun servizio, avranno ottenuto la medesima valutazione rispetto all'ultimo dipendente beneficiario della maggiorazione medesima;
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, come sopra individuato;
- la somma complessivamente necessaria per la corresponsione del premio ai dipendenti più meritevoli trova finanziamento nell'ambito delle risorse complessive destinate alla performance individuale.

**Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative, vengono definiti i seguenti criteri generali:
  - 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 20% 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% (valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna Posizione Organizzativa;
  - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
  - d) Per gli eventuali incarichi ad interim della durata superiore a un mese, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

e) Con riguardo alla correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti prendono atto che gli istituti che rilevano nel contesto dell'ente, risultano essere i seguenti:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- 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;
- 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.lgs. 446/1997;

Detti 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.

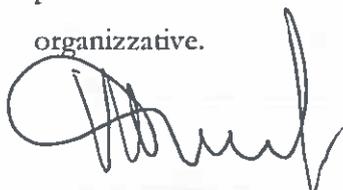
### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

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

##### Art. 15 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario avviene per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale.
2. L'istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. Di norma, pertanto, le ore prestate per commissioni o altre riunioni programmate devono rientrare nell'articolazione dell'orario di lavoro dei dipendenti interessati.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono disposte sulla base delle esigenze di servizio individuate dai responsabili di servizio e devono essere preventivamente autorizzate con provvedimento scritto dagli stessi.
4. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario è costituito apposito fondo ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999.
5. La gestione del fondo avviene tramite assegnazione di budget annuale per ogni servizio, tenendo conto delle specifiche attività del servizio e del personale assegnato.
6. A tale scopo le parti si incontrano almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel Fondo delle risorse decentrate.
7. Nel predetto fondo confluiranno altresì le risorse per lavoro straordinario elettorale del quale potrà beneficiare anche il personale incaricato delle responsabilità dell'area delle posizioni organizzative.

Del Conto Lire Mh



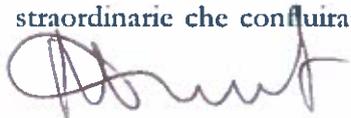
## Art. 16 - Banca delle ore

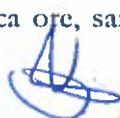
1. Ai sensi dell'art. 38 bis CCNL 14.09.2000 la banca delle ore ha lo scopo di consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.
2. Nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno potranno essere computate nell'ambito della banca delle ore, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'utilizzo delle ore accantonate nella banca avviene su richiesta del dipendente interessato, presentata con congruo anticipo (salvo casi di particolare urgenza personale) al proprio responsabile di Servizio, il quale, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio provvede ad autorizzare il recupero. Di norma il numero di lavoratori che possono essere ammessi ad usufruire di recupero nello stesso periodo di tempo non può superare 1/3 dei dipendenti in servizio effettivo nel servizio nel periodo di riferimento. Per tale computo si tiene conto delle assenze in atto per malattia, ferie, ecc. e delle autorizzazioni a permessi o recuperi già concesse. L'onere dell'osservanza di tale disposizione resta a carico del responsabile di servizio.

I lavoratori dipendenti comunicheranno al proprio responsabile il numero delle ore che intendono accantonare nella banca delle ore;

3. L'ufficio personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000, provvederà periodicamente, di norma con cadenza trimestrale, a comunicare, a titolo di informazione, alla RSU, i dati relativi alla banca delle ore.
4. Al fine di verificare l'andamento complessivo delle prestazioni straordinarie e della gestione dell'istituto contrattuale della banca delle ore si terranno incontri periodici tra la parte pubblica e quella sindacale. Tali incontri dovranno comunque avere luogo almeno due volte l'anno.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono anche essere cumulate. In ogni caso la fruizione dei suddetti riposi compensativi comporta la decurtazione del budget dal monte ore di competenza del servizio cui il dipendente appartiene, della corrispondente somma, calcolata nei modi previsti per la liquidazione delle ore di straordinario in base alla categoria di appartenenza del lavoratore interessato.
6. Poiché l'utilizzo della banca delle ore costituisce strumento facoltativo da parte del personale dipendente, si conviene che le ore straordinarie, una volta inserite nella banca delle ore, non potranno più essere liquidate come lavoro straordinario e dovranno necessariamente dar luogo a recupero compensativo entro la fine dell'anno successivo.
7. I risparmi sul budget di spesa per lavoro straordinario, derivanti dal recupero delle ore straordinarie che confluiranno in banca ore, saranno destinati ad incrementare le risorse di cui

29  
Ded. 2016 km  
M.G.









all'art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21.5.2018.

8. Restano esclusi dalle disposizioni del presente articolo i dipendenti titolari di posizione organizzativa per i quali restano ferme le disposizioni concernenti l'orario di servizio previste dal CCNL.

## **CAPO II – Discipline particolari**

### **Art. 17 – Personale comandato e/o distaccato**

1. Per il personale comandato e/o distaccato presso enti e/o organismi associativi, gli stessi hanno diritto a partecipare alle procedure per le progressioni orizzontali e di carriera disposti dall'ente di appartenenza, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL 22 gennaio 2004. A tal fine l'Ente acquisirà, previo accordo con l'Ente demandato alla gestione, le valutazioni secondo le previsioni del presente accordo.
2. Per il personale comandato presso il Comune si applicano gli istituti relativi al salario accessorio disciplinati dal presente contratto.

### **Art. 18 – Mensa**

1. L'art. 45 del CCNL 14.9.2000 dispone che "Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali".
2. Nel rispetto della previsione contrattuale e dell'assetto organizzativo l'Ente ha istituito il servizio sostitutivo tramite attribuzione al personale di buoni pasto per un importo pari a € 6,80.

### **Art. 19 - Definizione dei contingenti minimi di personale esonerato dall'effettuazione dello sciopero e procedure di attivazione**

1. Nelle procedure di attivazione dei servizi essenziali, i funzionari responsabili, in occasione degli scioperi, individuano i nominativi incaricati di garantire i servizi essenziali utilizzando nella individuazione dei nominativi, il criterio della rotazione.
2. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Il personale "contingentato" potrà esprimere entro il giorno successivo, la volontà di aderire, chiedendo la sostituzione, che verrà concessa ove possibile.
3. Nella giornata di sciopero, i funzionari non potranno assegnare prestazioni di lavoro straordinario al personale presente in servizio.
4. Vengono individuati i seguenti contingenti per garantire, nei limiti e con le modalità previste dal

*Dal CCNL 2018*

*10*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

predetto accordo nazionale, la continuità dei servizi essenziali in caso di sciopero:

**Stato Civile e Servizio Elettorale**

N. 1 addetto

Per compiti relativi alla registrazione di nascita e/o di morte e assegnazione sepolture e attività prescritte, in relazione alle scadenze di legge, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

**Servizio cimiteriale**

N. 1 addetto

Limitatamente al ricevimento, trasporto e sepoltura delle salme.

**Servizi al personale**

N. 1 addetto

Il servizio dovrà essere garantito solo nel caso di sciopero proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nel periodo dal 5 al 15 di ogni mese. Il servizio sarà garantito limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove tale adempimento sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

5. Nei servizi non interessati dalla garanzia della continuità (sopra indicati) non vi sono obblighi e pertanto il servizio, per la durata dello sciopero, resta chiuso all'utenza.
6. Resta inteso che i servizi forniti in appalto in ogni caso (refezione scolastica, pulizia) saranno assicurati normalmente, secondo modalità organizzative da concordare con il Responsabile del Servizio per il giorno della proclamazione dello sciopero.
7. Nel caso in cui il personale interessato alla chiusura del servizio non effettui lo sciopero, si presenta al proprio responsabile (Funzionario o Segretario Comunale) per essere utilizzato in altri servizi nel rispetto della categoria e profilo professionale.
8. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni sancite dalla Legge 146/90 e dall' accordo quadro in materia del 2002.

**Art. 20 - Libertà ed esercizio delle attività sindacali**

1. Ai sensi della Legge 537 del 24.12.1993 art. 3, comma 32 ai dipendenti pubblici si applica la Legge 20.05.1970, n. 300.
2. Altri accordi collettivi nazionali, anche successivi, in materia di gestione delle attività sindacali, trovano immediata e piena applicazione e superano le norme del presente contratto qualora in contrasto.
3. Rimangono in vigore gli accordi precedenti se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi,

referendum, compatibili con le norme vigenti.

4. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U. - R.S.A le parti concordano di prevedere sul posto di lavoro uno spazio specificatamente individuato per le pubblicazioni di informazione ai dipendenti previste dal CCNL 07.08.1998 da parte della R.S.U. e delle OO.SS. di categoria.
5. L'Amministrazione metterà altresì a disposizione un idoneo locale all'interno del Palazzo Comunale corredato di collegamento telematico telefonico e di fax dove i rappresentanti sindacali, la R.S.U. ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sul lavoro, possono effettuare le riunioni e ritirare le comunicazioni a loro dirette.
6. Per le parti non disciplinate dal presente contratto integrativo, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si rinvia a quanto disciplinato dal CCNL quadro del 7 agosto 1998.

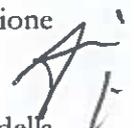
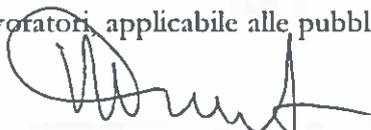
#### Art. 21 - Diritto di assemblea dei lavoratori

1. I dipendenti dell'ente hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Le R.S.U. e le organizzazioni sindacali di categoria comunicheranno la data dell'assemblea di norma con un preavviso di almeno 5 giorni prima della data fissata. Detto termine, in caso di urgenza, può essere ridotto a tre giorni. Dovrà essere data idonea comunicazione all'utenza con un preavviso di almeno 48 ore.
3. E' altresì riconosciuto, alle medesime condizioni di cui al punto precedente, l'ulteriore diritto di assemblea, nel limite di 3 ore annue.
4. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

#### Art. 22 - Permessi sindacali

1. I permessi sindacali sono utilizzati con le modalità previste dal CCNL quadro del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Al fine del regolare utilizzo dei permessi sindacali le OO.SS. comunicano alla Amministrazione Comunale i nominativi dei dipendenti aventi diritto.
3. Nell'utilizzo dei permessi deve essere comunque garantita la funzionalità dell'attività della struttura o unità operativa di appartenenza del dipendente. A tale scopo la richiesta di permesso sindacale va formulata con preavviso minimo di 24 ore, ai sensi dell'articolo 23 dello statuto dei lavoratori, applicabile alle pubbliche amministrazioni in forza del disposto dell'articolo 51,

Del 20/10/98



comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

4. Possono inoltre essere richiesti, in applicazione dell'art. 11 del C.C.NL Quadro 7.8.1998, permessi relativi agli organismi direttivi statutari previsti dalle rispettive OO.SS.
5. La richiesta di permesso sindacale è redatta in forma scritta.
6. Il Responsabile del servizio interessato informa l'ufficio personale per gli adempimenti conseguenti all'utilizzo dei permessi sindacali.
7. In caso di richiesta di permesso sindacale da parte del Responsabile del servizio la stessa è rivolta al Segretario Comunale.

**Art. 23 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
  - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.