

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
FIANO**

**Anno 2023 – 2024 -
2025**

**SOTTOSCRITTO IN DATA
27.12.2023**

Preintesa dell'08.11.2023

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 –Oggetto e obiettivi	5
Art. 2 - Ambito di applicazione	5
Art. 3 - Durata – Revisione - Interpretazione autentica	5
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE	6
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	8
Art. 5 - Criteri per l’attribuzione delle risorse destinate all’organizzazione e alla performance	9
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)	9
Art. 7 - Progressioni economiche	10
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	12
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	13
Art. 10 - Indennità di reperibilità o di chiamata (art. 24, CCNL 2018 - art. 13.2 C.C.I. 25.5.2004)	
Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi ai titolari di posizione organizzativa (art. 18, lett. h, CCNL 2018)	13
Art. 12 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	14
Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018)	14
Art. 14 - Orario di lavoro, orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018 - art. 11 C.C.I. 25.5.2004)	14
Art. 15 - Flessibilità dell’orario di lavoro (art 27 CCNL 2018 - art. 11 C.C.I. 25.5.2004)	15
Art. 16 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018 - art. 10 C.C.I. 25.5.2004)	16
Art. 17 - Banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14.9.2000 - art. 10 C.C.I. 25.5.2004)	17
Art. 18 - Pausa pranzo - Buoni Pasto (art. 46 CCNL 14.9.2000)	18
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t,	

CCNL 2018)	19
Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)	19
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE	20
Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)	20
Art. 22 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)	20
Art. 23 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)	20
TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE	21
Art. 24 - Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e compensi per condoni edilizi nonché per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e alla TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145)	21
ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA	22
1 - Requisiti	22
2 - Criteri di valutazione	22
3 - Procedimento	23
ALLEGATO B - GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	16

L'anno duemilaventitre, il giorno 27.12.2023 presso la sala Giunta del Comune di Fiano si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	DOTT.SSA DIANA VERNEAU
2. Componente	DOTT.SSA MONICA BUSSONE
3. Componente	GEOM. DOMENICO DEMITRI
	COMANDANTE GIANLUCA MANTELLI

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP -CGIL	LUCA DAVÌ

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
FP -CGIL	SIG. GIANLUCA OSSOLA
UIL	SIG. MAURIZIO CUTAIA

Per la sottoscrizione del contratto decentrato 2023-2025 parte normativa e fondo 2023

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. L'applicazione del presente contratto avviene nel rispetto delle disposizioni di cui al successivo articolo 3.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 - Durata – Revisione – Interpretazione autentica – Diritti e libertà sindacali

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, D del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Ovvero dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali già vigenti alla data del 01.04.2023.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse.

se umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
6. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta elettronica o posta elettronica certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
7. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
8. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
9. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.
10. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;

d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

11. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

12. In tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

13. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

TITOLO II - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della correttezza, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009;
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2016-2018 2019- 2021 e quindi:
- a) progressioni economiche nella categoria
 - b) indennità di comparto
 - c) indennità per specifiche responsabilità ed indennità di funzione (artt. 84 e

97del CCNL del 16.11.2022

3. Le somme destinate ai suddetti agli istituti di cui alle lettere a e b) costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2016-2018 2019 - 2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa, pari al 30% della parte disponibile del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. L'erogazione dei compensi per i dipendenti avviene tenendo conto del punteggio riportato da ciascuno nella valutazione, indipendentemente dalla categoria di appartenenza e senza residui di spesa.
5. La valutazione avviene sulla base di una "Griglia di valutazione della performance" organizzativa ed individuale, secondo il modello allegato B al presente CCI, compilata da ogni responsabile di area, in essere nel Comune di Fiano.
6. Una valutazione inferiore al 60% del punteggio massimo assegnabile corrisponde ad una valutazione negativa e non dà luogo ad alcun compenso.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite del premio individuale attribuito al personale valutato positivamente;
2. Si conferma quanto previsto nel CCNL 2019 – 2021 ovvero che la maggiorazione sarà attribuita a n. 2 unità di personale che abbiano comunque ottenuto una

valutazione complessiva pari a 100/100.

3. In caso di un numero maggiore di dipendenti che abbiano raggiunto tale valutazione, la maggiorazione sarà equamente ripartita tra gli stessi.

Art. 7 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Ai sensi dell'art. 14 le progressioni economiche di cui al presente articolo sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).

2. In presenza di risorse adeguate, le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria e sono definite in sede di contrattazione annuale. (Vedasi anche comma 5 lett. 2 del presente articolo)

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, sulla base di quanto contenuto nella contrattazione annuale, i risparmi possono annualmente:

- a) essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione;
- b) confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) condizione necessaria è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste

per la copertura finanziaria degli stessi;

d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

e) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

5. i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a. performance individuale: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – **peso 60%**;
- b. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – **peso 40%**.

6. Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale, espresso in centesimi con valore massimo pari a 100, i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso pari al 60% (60 punti) determinato in base alla media dei punteggi ottenuti espressa in centesimi;
- Criterio n. 2: peso pari al 40% (40 punti): determinato attribuendo n. 1 punto per ciascun anno di servizio nell’area di inquadramento (ex categorie) e n. 0,50 punti per ciascun anno di servizio nell’area di inquadramento immediatamente inferiore. Per le frazioni di anno il punteggio viene calcolato con criterio proporzionale. I mesi vengono conteggiati in maniera piena per servizi superiori a 15 giorni.

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei suddetti criteri.

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l’ente;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore età.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse

avventicaratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma2, lett. b).

7. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avverso la valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
9. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
10. Per l'anno 2023 si prevede il passaggio di n. 1 unità dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) e n. 1 unità dell'Area degli operatori esperti (ex cat. B)
11. Per l'anno 2024 si prevede il passaggio di n. 1 unità dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D).

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis, CCNL siglato il 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio (e pertanto pericolose per la natura), disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Di seguito si procede alla definizione delle attività che comportano rischio disagio
2. L'attribuzione dell'indennità non farà riferimento alla categoria o al profilo di appartenenza ma sarà riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita

dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. La misura dell'indennità, riferita a disagio, rischio e maneggio valori, viene annualmente stabilita sulla base di pesature delle condizioni di lavoro ottenute moltiplicando i coefficienti delle seguenti tabelle:

Peso da 0 a 1	Intensità	Fascia coefficiente	Valore unitario € al giorno
	1. Bassa		
	2. Media		
	3. Alta		
		da 0,00 a 0,40	€ 1,00
		da 0,41 a 0,80	€ 1,20
		da 0,81 a 1,40	€ 1,40
		da 1,41 a 2,20	€ 2,00
		da 2,21 a 3,00	€ 2,50

Il valore unitario giornaliero, a seguito di sperimentazione nei primi periodi, potrà essere soggetto a revisione in sede di contrattazione annuale.

5. L'indennità giornaliera viene attribuita per ogni giorno effettivamente lavorato dal dipendente interessato.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente prima della liquidazione attesta l'effettivo svolgimento delle attività interessate dalle indennità di cui al presente articolo.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, comma 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. Gli importi, sulla base delle specifiche funzioni di volta in volta rilevate e della normativa vigente, vengono determinati in sede di contrattazione annuale.

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi ai titolari di posizione organizzativa (art. 20 CCNL 2019-2021)

1. Ai titolari di P.O., in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati:

- a) incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) compensi per progetti finalizzati incentivanti connessi a definizione di pratiche di condono edilizio, da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario;
- c) incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali

- d) compensi correlati alla liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari, qualora l'ente venga assistito da propri funzionari.

Art. 12 - 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 della sicurezza 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 responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62CCNL 2019-2021)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà mai superare il 25% (arrotondato per eccesso) della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente potrà essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 14 - Orario di lavoro, orario multiperiodale (artt. 31 CCNL 2019-2021 - art. 11 C.C.I. 25.5.2004)

1. La determinazione dell'orario di servizio degli uffici è di competenza della Giunta Comunale.

2. La determinazione dell'orario di apertura al pubblico dei singoli uffici è di competenza del Sindaco.

3. La determinazione dell'orario di lavoro di ciascun dipendente, all'interno

dell'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, è di competenza del responsabile del personale, sentito il responsabile di area.

4. L'orario di lavoro è quello previsto, per ogni dipendente, nella misura di 36 ore settimanali ed articolato, di norma, su sei giorni la settimana (dal lunedì al sabato).

5. In caso di rientro pomeridiano si dovrà salvaguardare la pausa pranzo di almeno mezz'ora che non dovrà, salvo specifiche autorizzazioni, essere destinata a lavoro straordinario.

6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente particolari esigenze espresse dal personale che, con adeguate motivazioni, può chiedere di utilizzare forme flessibili.

7. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

8. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. Tale istituto non si ritiene, al momento, sia di interesse del comune di Fiano.

Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018 - art. 11 C.C.I. 25.5.2004)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è confermato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. All'orario di ingresso viene applicata una flessibilità di 30 minuti (possibilità sia di anticipare che di posticipare l'ingresso). Tale periodo dovrà essere obbligatoriamente compensato nella medesima giornata.

3. Nonostante i periodi di flessibilità il dipendente dovrà comunque essere sempre in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico.

4. Ciascun responsabile potrà, per specifiche situazioni eccezionali, disporre con proprio motivato provvedimento emesso in base ai servizi da effettuare e garantire che - per particolari dipendenti, orari o giornate - non vi possa essere flessibilità o la stessa venga applicata in misura minore o diversa.

5. Al di fuori della flessibilità i permessi, i ritardi, i recuperi e le prestazioni di lavoro straordinario si misurano - con arrotondamento in eccesso per i primi ed in difetto per le ultime - in parti intere di quindici minuti.

6. Il dipendente al quale non fossero risultati sufficienti i minuti di flessibilità (oppure che non possa recuperare in giornata il ritardo nell'ingresso) dovrà richiedere

apposito permesso, da recuperarsi secondo accordi con il responsabile, indicativamente entro la settimana e comunque entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il proprio Responsabile.

7. Fermo restando la normale articolazione dell'orario di servizio in sei giorni settimanali, sarà facoltà del dipendente titolare di posizione organizzativa di ridistribuire il proprio orario nell'arco della settimana nel rispetto della propria attività lavorativa, delle esigenze dell'amministrazione e degli orari degli uffici.

Art. 16 - Lavoro straordinario

1. *Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 39 del CCNL 14.9.2000, all'art. 40 del CCNL 22.1.2004 ed all'art. 32 del CCNL 2019-2021.*
2. *Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.*
3. *La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzata dal responsabile di area, al quale compete anche il controllo del non superamento del monte ore stabilito annualmente, e viene fin d'ora esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.*
4. *Il lavoro straordinario non autorizzato non dà diritto ad alcun compenso né a recupero compensativo.*
5. *La prestazione di lavoro straordinario potrà avvenire per due diversi motivi che avranno diversa trattazione dal punto di vista autorizzatorio:*
 - a) *il lavoro straordinario da effettuarsi per l'insorgere di improvvise ed improrogabili esigenze, anche con carattere di emergenza, dovrà essere prestato dal dipendente dietro semplice richiesta (ovvero anche di propria iniziativa), non dovrà necessariamente essere preventivamente autorizzato (l'autorizzazione dovrà essere richiesta e concessa nel più breve tempo possibile) e potrà essere recuperato in base ad accordi tra il dipendente ed il responsabile;*
 - b) *il lavoro straordinario da prestarsi per l'urgente svolgimento di mansioni ordinarie e/o prevedibili dovrà necessariamente essere preventivamente autorizzato e ordinato (o concordato) dal Responsabile di area; di norma tale tipologia di lavoro straordinario dovrà essere retribuita, salvo diversi accordi tra il dipendente ed il responsabile*

6. Ai fini della quantificazione delle ore si intende lavoro straordinario, che dà diritto alla corresponsione del relativo compenso, quello prestato per un minimo di 15 minuti oltre l'orario normale di lavoro. Trascorso il tempo minimo di minuti 15 vengono computate nel calcolo delle ore tutte le prestazioni lavorative della durata pari o maggiore a minuti 15 e multipli di 15.
7. Si specifica che il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, al di sotto dei suddetti 15 minuti giornalieri, non darà comunque diritto né al recupero, né al pagamento del compenso per lavoro straordinario.
8. Fermi restando i principi che regolano le prestazioni di lavoro straordinario, in considerazione dell'esiguo numero di ore risultanti ed in deroga a quanto stabilito dal CCNL (liquidazione mensile), di comune accordo tra le parti, si stabilisce di quantificare annualmente le ore di lavoro straordinario prestate, con liquidazione nel mese successivo alla scadenza. Per quanto riguarda lo straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali, verrà liquidato al termine del periodo autorizzato.
9. A prescindere dal limite del monte ore massimo pro-capite stabilito annualmente, dovranno comunque essere liquidati gli straordinari effettuati su esplicita richiesta e autorizzazione scritta, in quanto vige l'impossibilità del lavoratore di esimersi dal dovere di obbedienza alle disposizioni legittime impartite dal datore di lavoro (art. 2104 del Codice Civile).
10. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2022. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per integrare, per l'anno di riferimento, il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
11. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
12. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 17 - Banca delle ore (art. 38-bis CCNL 14.9.2000 - art. 10 C.C.I. 25.5.2004)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e non compensate, da recuperarsi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Le prestazioni autorizzate che non possano essere compensate perché eccedenti gli stanziamenti disponibili confluiranno quindi automaticamente nella banca delle ore e saranno recuperate entro il 31.12 dell'anno successivo.
3. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
4. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022;
5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
6. Le ore di straordinario prestate ed autorizzate, recuperate nello stesso mese (con modifica di orario) confluiranno automaticamente nella banca delle ore senza corresponsione delle maggiorazioni economiche previste per il lavoro straordinario.
7. Si puntualizza che il limite massimo di ore di straordinario eseguibili al di fuori delle possibilità di pagamento, e quindi recuperabili, non viene quantificato ma è costituito dalla quantità ragionevolmente recuperabile dal dipendente, a totale discrezione del responsabile. Sarà quindi cura del responsabile stesso vigilare affinché non vengano svolte, e quindi non possano essere richieste, ore di lavoro straordinario in numero eccessivo rispetto alla capacità di recupero esistente nell'ente. Il dipendente al quale non venga concessa la possibilità di recupero delle ore potrà astenersi dal prestare ulteriori prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 18 - Pausa pranzo - Buoni Pasto (art. 46 CCNL 14.9.2000)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
2. L'amministrazione attribuisce buoni pasto sostitutivi del servizio mensa al personale dipendente che presti attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di prestazione di lavoro straordinario pomeridiano autorizzato e di prestazioni serali. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.
3. Per l'attribuzione dei buoni mensa la presenza in servizio e l'interruzione per la pausa mensa devono essere documentate a mezzo del servizio del controllo delle presenze.
4. Il buono pasto elettronico ha un valore complessivo di € 5.29.

5. Al dipendente che si trovi, per motivi di servizio, fuori sede viene riconosciuto il rimborso integrale del pasto secondo le norme vigenti.

Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2019-2021)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL 2019-2021)

1. Si conferma la corresponsazione dell'indennità di servizio esterno dell'importo di € 3,00 giornaliero al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza "in via continuativa".
2. L'importo giornaliero, da considerarsi per ogni giornata effettivamente prestata in servizio, è stato determinato in considerazione del limitato personale e dell'organizzazione dell'ufficio di polizia locale del comune, nel quale giornalmente vengono eseguiti servizi di vigilanza esterna, di durata variabile e non sempre predeterminabile.
3. L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio e non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 bis del Contratto. Per quanto non espressamente previsto si rimanda alle disposizioni dell'art. 100 comma 3 del Contratto.
4. È confermata l'indennità di € 1.110,84 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004

Art. 22 - Indennità di funzione (art. 97 del CCNL 2019-2021)

1. Al personale di categoria C, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di € 500,00 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

Art. 23 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, del CCNL 2019-2021)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, per l'importo determinato annualmente dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, potrà essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. art. 79 comma 2 del CCNL 2019-2021.
3. L'Amministrazione si impegna a destinare una quota dei proventi in esame, per una quota massima di € 4.000,00 per finalità previdenziali nell'ambito della previdenza complementare di cui all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 nei seguenti importi:
 - Gianluca MANTELLI € 1.000,00
 - Luca DAVI' € 3.000,00

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 24 - Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e compensi per condoni edilizi nonché per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU e alla TARI (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145)

Si dà atto che nel Comune di Fiano sono vigenti i seguenti regolamenti:

- *“Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture (Articolo 113 D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i.)”* composto da n. 13 articoli
- *“Regolamento disciplinante l'erogazione di incentivi per il personale addetto alla gestione delle entrate ed al recupero di imposte comunali”* composto da n. 9 articoli.

A seguito diconfronto sindacale è stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile e del telelavoro.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1 - Premessa

1. Ai sensi dell'art. 14 le progressioni economiche di cui al presente articolo sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).

2 - Requisiti

1. Parteciperà alle selezioni per la progressione economica orizzontale il personale dipendente che, alla data di decorrenza prevista dal CCDI, sia in possesso di almeno tre anni di servizio - continuativi ed immediatamente precedenti la selezione - presso pubbliche amministrazioni nella categoria immediatamente inferiore a quella da ricoprire.

2. Eventuali aspettative concesse al dipendente, pur non venendo conteggiate, non costituiranno interruzione del periodo.

3. Non potrà partecipare alle selezioni per la progressione economica orizzontale il personale che, nel biennio precedente alla data della selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

4. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

3 - Criteri di valutazione

1. I criteri su cui fondare la progressione economica sono fissati, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 7 del CCI:

- per una quota pari a **60 punti** nella **valutazione della performance individuale del triennio** o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto; ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata la media aritmetica del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;
una media di valutazione inferiore al 60% non dà diritto di accedere alla progressione orizzontale

- per una quota pari a **40 punti** in ragione dell'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
2. La valutazione sarà effettuata assegnando il punteggio massimo al dipendente che presenti - per ogni caratteristica - il parametro più elevato e attribuendo agli altri dipendenti il punteggio in proporzione.
 3. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - maggiore anzianità presso l'ente;
 - minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - maggiore età

4 - Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile del Settore Personale procede ad informare tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente che possa partecipare alla selezione è compilata una scheda. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 30 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, viene definita ed approvata la graduatoria con comunicazione degli esiti ai diretti interessati.