



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ACCORDO ANNO 2020 -

L'anno 2020 il giorno Ventotto (28) del mese di Dicembre - alle ore 11,00 - presso la residenza comunale sita in Via Giacomo Leopardi, 1, ha luogo l'incontro della delegazione trattante composta da:

### per delegazione di parte pubblica:

- Presidente: Segretario comunale *Dott.ssa Giuliana Serafini*
- Componenti: P.O. Responsabili di Area:  
*Crisostomi Emanuele* – servizio finanziario  
*Marinozzi Anna* – servizio affari generali  
*Tidei Sabrina* – servizio tecnico

### per la delegazione sindacale:

- Rappresentante CISL: *Moretti Alessandro* – collegato in videoconferenza
- Rappresentante CGIL: *Coppari Andrea* - collegato in videoconferenza

RSU aziendale: *Pennesi Antonio - Sparvoli Federico - Vaioli Guglielmo - Venanzi Sandro*

Visto il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale – performance - redatto in conformità al D.Lgs. 150/2009, approvato con atto di G.C. n. 127 del 05/09/2013 e modificato con atto di G.C. n. 154 del 28/12/2017;

Vista la determinazione n. 21/servizio finanziario del 03/07/2020 relativa alla costituzione del fondo incentivante per il personale per l'anno 2020 ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 17.12.2020 con la quale è stata approvata l'ipotesi di accordo decentrato aziendale per l'anno 2020 – siglata il 09.12.2020 – ed autorizzata la sottoscrizione dell'accordo stesso;

Tutto quanto sopra premesso e ritenuto le Parti sottoscrivono l'accordo definitivo del presente contratto integrativo decentrato aziendale 2020:



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019/2021  
ANNO 2020

## 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. Il presente CCID si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sarnano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCID sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 1/1/2019 al 31/12/2021 per la parte giuridica, salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. 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.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4

#### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 21.05.2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.05.2018.





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono: Segretario comunale e tutti i responsabili di settore.

## TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

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

#### Art. 5

##### Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;
  - d) in caso di eventuali temporanee necessità viene prevista anche la possibilità di attivare l'istituto del lavoro supplementare;
5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

#### Art. 6

##### Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente quantifica l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ai vari settori pari all'80% del totale, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici. L'ulteriore 20% verrà assegnato ai settori entro il 30 settembre, anche in relazione ad esigenze sopravvenute.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate.
6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

## Art. 7

### Turnazioni

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali particolarmente con riferimento all'attuazione di gestioni associate dei servizi, può istituire turni giornalieri di lavoro.
2. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art. 23 del C.C.N.L. 21.05.2018.
3. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno 2), tutti di età inferiore ad anni 8.

## Art. 8

### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del C.C.N.L. 21.05.2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 40 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

## Art. 9

### Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 15 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 09.05.2006, nonché di quanto previsto dal successivo articolo 10 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stamp that reads "FP CGIL".





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

## Capo II - Conciliazione vita-lavoro

### Art. 10

#### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione dei dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgere con tempi ben definiti, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato al massimo nell'ambito del terzo mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile dell'Area competente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui al successivo articolo 11.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. L'eventuale credito orario giornaliero fino a 30 minuti potrà essere automaticamente compensato con il debito orario di cui al comma 2, entro il terzo mese successivo a quello di maturazione dello stesso, senza possibilità di cumulo, anche ai fini della banca ore, e/o richieste di straordinario e comunque nel limite di accumulazione massima di cinque ore mensili.

### Art. 11

#### Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 38-bis del C.C.N.L. 14.09.2000, e dell'art. 7, comma 4, lettera o) del C.C.N.L. 21.05.2018, è istituita la banca delle ore del Comune di Sarnano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro effettuate oltre il normale orario di servizio, previa autorizzazione del Responsabile del Settore, nel numero massimo

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





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

di 120 ore all'anno, con un minimo di 31 minuti per singolo giorno, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 10 del presente CCDI.

## Capo III - Ferie

### Art. 12

#### Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

- il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre;

3. La disciplina delle ferie è contenuta nell'articolo 28 del C.C.N.L. 21.05.2018.

## Capo IV - Formazione del personale e sicurezza

### Art. 13

#### Formazione e aggiornamento

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.

3. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell' affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

- f) nell'ipotesi di cambio di profilo professionale la relativa formazione è obbligatoria.
5. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
  6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, senza eccezione alcuna.
  7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
  8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
  9. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
  10. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
  11. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
  12. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
  13. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
  14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando la quota annua prevista dalla legislazione vigente per tali attività.

## Art. 14

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- 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

Oh

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

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.

## Capo V - Welfare integrativo

### Art. 15

#### Disposizioni in merito al "welfare integrativo"

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

## TITOLO IV - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I - Lavoro a tempo determinato

#### Art. 16

#### Treatmento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

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

### Capo II - Lavoro a tempo parziale

#### Art. 17

#### Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

## TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 18

#### Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Risparmi ex art.2 c.3 d.lgs 165/2001 (art. 67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18)
2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c.2, lett. h, ccnl 2016-18)

*[Handwritten signatures and initials]*





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

3. Ria e assegni ad personam personale cessato nell'anno precedente in misura intera-(art.67 c.2 lett.c) ccnl 2016-18)
4. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del salario accessori (componente negativa)
5. Storicizzazione Fondo 2017 -Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.2 lett. a) ccnl2016-18)
6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl 2016-18)
7. Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 – (art.67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18)
8. Incremento/decremento per personale trasferito -(art.67 c.2 lett. e) ccnl 2016/18.
9. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 -(art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18.
10. Adeguamento della "media fondo" del personale ex-provinciale con riferimento al valore medio del fondo del personale delle Regioni (Legge Bilancio 2018 comma 800 art.1)
11. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica limitatamente al passaggio dei CPI alle Regioni (Legge bilancio 2018 com799 art.1)
12. Specifiche disposizioni di legge - (art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)
13. Integrazione fondo cciaa - (art.67 c.10 ccnl2016-18)
14. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica - (art.67 c.3 lett. i) ccnl16-18)
15. Integrazione 1,2% - (art.67 c.3 lett. h) ccnl2016-18)
16. Messì notificatori - (art.67 c.3 lett. f) ccnl2016-18)
17. Ria e assegni ad personam personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata -(art.67 c.3 lett. d) ccnl2016-18)
18. Eventuale decurtazioni del fondo -parte stabile per rispetto limite del salario accessorio
19. Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl2016-18)
20. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) ccnl2016-18)
21. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)
22. Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs75/2017)
23. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18).

## TITOLO VI - RISORSE DECENTRATE

### Art. 19

#### Destinazione risorse

1. La parte stabile del fondo, costituita nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 del CCNL 2016-2018, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme disponibili, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

5. Per l'anno 2020 il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Totale fondo disponibile parte stabile	€ 33.267,00
Totale fondo disponibile parte variabile *	€ 10.395,00
Totale fondo disponibile anno 2020	€ 43.662,00

Descrizione	2020
Indennità previste dagli artt. 56 quinquies – sexies e 70 bis – quinquies del CCNL 21.5.2018 (indennità condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità) 2020	€ 21.339,00
Progressioni economiche 2020	€ 6.533,00
Performance organizzativa 2020	€ 15.790,00

Le risorse previste nella Performance organizzativa saranno utilizzate per il finanziamento di progetti specifici finalizzati alla valorizzazione e promozione turistica del territorio, nonché all'incremento e miglioramento dei vari servizi di istituto, con il coinvolgimento del personale preposto ai vari servizi. In particolare i progetti, che si allegano al presente accordo, sono stati già oggetto di concertazione ed approvati con atto di Giunta Comunale n. 20 del 26/03/2020.

L'importo relativo alla performance organizzativa per l'attuazione dei progetti di cui sopra, viene così distribuito tra le varie Aree:

Area Affari Generali	€ 6.040,00
Area Lavori pubblici e Territorio	€ 9.750,00

## Art. 20

### Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano, altresì, che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, 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.

## Art. 21

### Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente per tutte le categorie A, B, C, D;
2. La maggiorazione, è attribuita al 10% arrotondato all'unità superiore del personale di ogni Settore A, B, C, interessato dai processi di valutazione.





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## Art. 22

### Progressioni economiche orizzontali

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.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Per l'anno 2020 le progressioni orizzontali interesseranno il personale sotto indicato e alle stesse verranno destinate le seguenti risorse, come da seguente prospetto:

AREA AFFARI GENERALI	
Cat. B n. 1 dipendente	€ 499,00
Cat. C n. 2 dipendenti	€ 1.220,00
Cat. D n. 1 dipendente	€ 1.625,00
Totale assegnato alle progressioni	€ 3.344,00

AREA BILANCIO E PROGRAMMAZIONE	
Cat. B n. 0 dipendenti	€ 0,00
Cat. C n. 1 dipendente	€ 694,00
Cat. D n. 0 dipendenti	€ 0,00
Totale assegnato alle progressioni	€ 694,00

AREA LAVORI PUBBLICI E TERRITORIO	
Cat. A n. 0 dipendente	€ 0,00
Cat. B n. 5 dipendenti	€ 2.495,00
Cat. C n. 0 dipendenti	€ 0,00
Cat. D n. 0 dipendenti	€ 0,00
Totale assegnato alle progressioni	€ 2.495,00

3. Si concorda che la progressione economica orizzontale per l'anno 2020 sia attribuita con decorrenza 01/01/2020.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1.1.2019.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, tenendo conto anche del servizio prestato presso altri Enti nella medesima posizione.

## Art. 23

### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

*[Handwritten signatures and initials]*

11



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività di carattere assistenziale ed infermieristico a contatto con soggetti fragili e portatori di patologie	€ 1,55 a giorno – OSS – OSA (Collaboratore Professionale Area assistenziale) € 2,00 a giorno - Infermiera Professionale (Istruttore Infermiere Professionale)
Esecuzione di attività relative a manutenzioni stradali e segnaletica ed attività di ausiliario del traffico	€ 1,55 a giorno – Collaboratori Professionali Tecnici
Esecuzione di attività di manutenzione di verde pubblico e igiene urbana svolte su arce e strade pubbliche soggette a viabilità	€ 1,55 a giorno – Collaboratori Professionali Tecnici
Esecuzione di attività relative a conduzione di automezzi – Autisti TPL e Conduuttori Macchine Operatrici Complesse (calcolate su 6 mesi per conduzione mezzi pesanti e 9 mesi per Autisti)	€ 1,55 a giorno

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.

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività che richiedono l'articolazione dell'orario di lavoro con più frazionamenti nell'arco della giornata ad esclusione dei soggetti percettori della turnazione – Autisti TPL	€ 3,00 a giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Tipo di attività	Importo indennità
Maneggio valori	€ 1,50 a giorno
Maneggio valori economo comunale	€ 3,00 a giorno

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e comunica al Responsabile Servizio Economico Finanziario/Tributi eventuali variazioni.

## Art. 24

**Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1 CCNL 21.5.2018) – personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" (art. 50 bis D.L. 189/2016)**

Al personale straordinario assunto a tempo determinato presso l'ufficio sisma comunale, di categoria B e C, formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio, compete l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a

*[Handwritten signatures and initials]*

12





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.

Al personale di categoria D, assunto presso l'ufficio sisma comunale e formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile dell'Area di appartenenza, l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, è riconosciuta per le funzioni e le responsabilità di processi lavorativi che richiedono elevata professionalità e conoscenze specifiche, da svolgersi in autonomia funzionale e per le quali si rileva la responsabilità di procedimento amministrativo e/o per istruttorie di particolare complessità.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Le spese di cui alla presente indennità faranno carico ai fondi sisma 2016, all'uopo attribuito dalla Regione Marche.

## Art. 25

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1 e c. 2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di PO, formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per le seguenti funzioni:

A) Responsabilità di coordinamento di altro personale di pari qualifica con autonomia funzionale e autonomia operativa nell'utilizzo di attrezzature speciali;

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per le funzioni aventi le seguenti caratteristiche:

A) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari o inferiore qualifica in autonomia funzionale;

B) responsabilità di una o più procedure di lavoro da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzata da compiti di significativa complessità;

- al personale di categoria D è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

A) responsabilità di processi lavorativi che richiedono alta professionalità e conoscenze specifiche;

B) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità in autonomia funzionale.

L'effettivo svolgimento delle funzioni, come sopra illustrate, è attestato dal dirigente/responsabile del servizio a consuntivo.

Allo stesso personale compete l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.

2. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale è riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 2018, una specifica indennità di € 350,00 annui lordi.

## Art. 26

### Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti, previa informativa, intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

*[Handwritten signatures and initials]*





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## Art. 27

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (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 P.O. (performance individuale), nel rispetto del regolamento per il conferimento, la graduazione e la valutazione delle P.O..

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. 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, nel rispetto del "Regolamento Posizioni Organizzative".

## TITOLO VII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 28

**Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge, in via continuativa, la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, reso per un tempo di lavoro pari almeno alla metà dell'orario di servizio, e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio medesimo.

3. La misura dell'indennità è stabilita in € 3,00 per ogni giorno feriale di servizio ed in € 8,00 per ogni giorno di servizio in giorno festivo.

## TITOLO VIII - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67,c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

## TITOLO IX - FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Le risorse consolidate del fondo annuo per compenso per lavoro straordinario, come determinato a far data dal 31.12.1999, ridotto nella misura del 3% (art. 14, comma 4, ccnl 1.4.1999), è pari ad € 10.520,23 (dato desunto dall'accordo integrativo decentrato aziendale dell'anno 2000).

*[Handwritten signatures and initials]*

FE CGIL  
RE





# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

### 1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 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 al Comune 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.

### 2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio 2017/2019.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzato il seguente criterio di valutazione:

- migliori due anni del triennio in questione.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo la voce "competenze dimostrate" valutata dal responsabile del servizio nella scheda tipo allegata al regolamento performance ed in caso di ulteriore parità di punteggio assume rilievo l'anzianità di servizio.

### 3. Procedimento

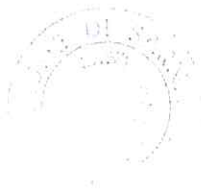
1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni per ciascuna categoria, i responsabili P.O. delle Aree procedono ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni, redigendo apposita graduatoria sulla base dei punteggi assegnati nelle schede di valutazione compilate nel triennio di riferimento 2017/2019.

La progressione sarà assicurata al numero di personale appartenente a ciascuna Area, secondo il prospetto indicato al precedente articolo 22 del contratto ed attribuita agli aventi diritto con apposito provvedimento del responsabile del servizio.

La delegazione di parte pubblica

Le OO.SS. TERRITORIALI

CISL - FP



Le R.S.U. aziendali

FP - GGIL