

# COMUNE DI SENIGALLIA

## Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019 – 2021 e accordo economico anno 2020

Accordo 01/2020

Il giorno 18 del mese di settembre dell'anno 2020, presso la Sede del Comune di Senigallia, si sono incontrate le parti negoziali:

- la delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente, dott. Stefano Morganti, dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie giusta decreto n. 457 del 27/8/2019 avente ad oggetto **"Sostituzione dei dirigenti per ferie o temporaneo impedimento"**

- la delegazione di parte sindacale:

RSU

Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FP CGIL

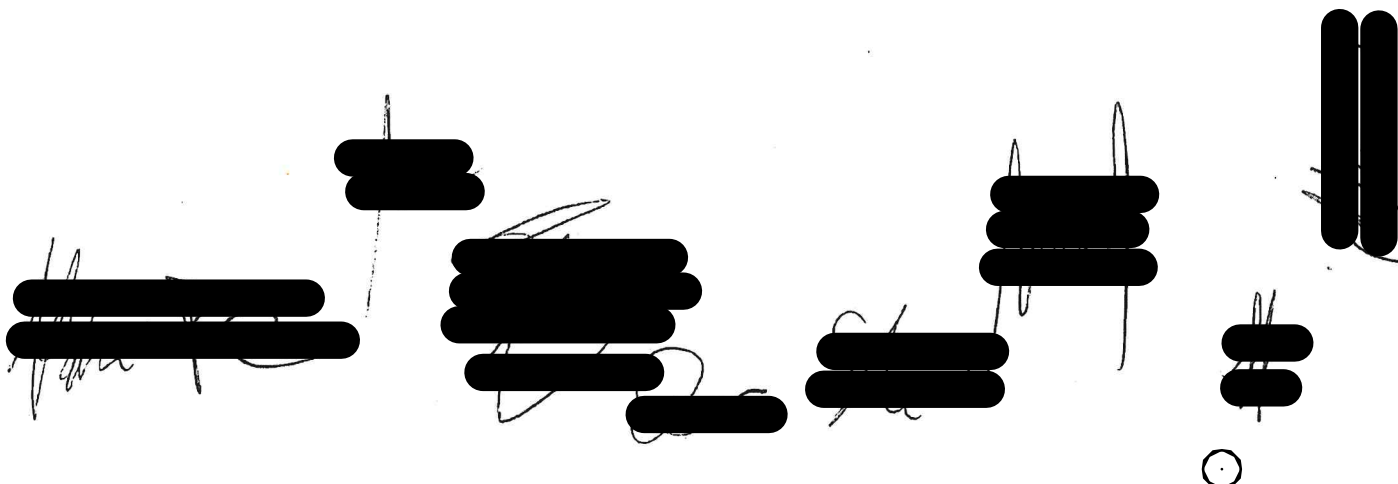
CISL FP

### LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- Atteso che le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata hanno sottoscritto in data 10/09/2020 l'ipotesi di accordo (01/2020) relativa al Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019 – 2021 e all' accordo economico anno 2020;

- Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 18/9/2020, immediatamente eseguibile, con la quale, a seguito della certificazione positiva dei revisori dei conti sull'ipotesi suddetta, le delegazioni trattanti venivano autorizzate alla sottoscrizione dell'accordo collettivo decentrato integrativo in oggetto;

### STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and large black redacted areas. There are approximately six distinct signature blocks, each followed by a large blacked-out rectangular area, likely used to redact names or identifying information. The signatures are written in dark ink on a white background.

<b>Capo VII – Indennità per compensare le specifiche responsabilità ai sensi dell’articolo 70 quinques comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 .....</b>	<b>13</b>
Articolo 19 – Criteri e misure per l’attribuzione dell’indennità.....	13
Articolo 20 – Attribuzione dell’indennità di specifiche responsabilità - principi generali, criteri e importi.....	14
<b>Capo VIII – Indennità di funzione per il personale di polizia locale art.56 sexies CCNL 21/5/2018.....</b>	<b>15</b>
Articolo 21– Criteri di attribuzione e calcolo dell’indennità di funzione.....	15
Articolo 22 – disposizioni programmatiche per l’indennità di funzione .....	18
<b>Capo IX – Compensi legati alla performance organizzativa ed individuale</b>	
Articolo 23 – Criteri per l’attribuzione degli incentivi di performance.....	18
Articolo 24 – Maggiorazione del premio individuale di performance.....	21
<b>Capo X – Retribuzione di risultato.....</b>	<b>22</b>
Articolo 25 – Criteri generali per la retribuzione di risultato .....	22
Articolo 26 – Correlazione tra i compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa .....	22
<b>Capo XI – Incentivi a favore dei messi notificatori .....</b>	<b>23</b>
Articolo 27 – Incentivi a favore dei messi per le notifiche degli atti dell’amministrazione finanziaria .....	23
<b>Capo XII – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale .....</b>	<b>23</b>
Articolo 28 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale.....	23
Articolo 29 – Norma programmatica per gli incentivi previsti dalla legge 449/1997 .....	24
<b>Capo XIII – Disposizioni finali.....</b>	<b>24</b>
Articolo 30 – Monitoraggio e verifica .....	24

## **Titolo I – Oggetto ed efficacia nel tempo**

### **Articolo 1 – Oggetto del contratto collettivo integrativo ed ambito di applicazione soggettivo**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche 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, *ad eccezione dei "criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche", di cui all'art.7, comma 4 lett.c) del CCNL 21/5/2018, già contrattati nel CCI 2019 – 2021 – Accordo stralcio, sottoscritto in data 17/12/2019.*
2. La legge e i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro stabiliscono i soggetti e le procedure negoziali per la contrattazione integrativa, nonché i vincoli e i limiti da rispettare.
3. Il presente CCI si applica:
  - 3.1 A tutti i dipendenti con qualifica non dirigenziale del comune di Senigallia, siano essi con contratto a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.
  - 3.2 Al personale dipendente di altre amministrazioni pubbliche che è stato comandato, distaccato o comunque assegnato temporaneamente al comune di Senigallia, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e, comunque, limitatamente a quegli istituti che hanno come presupposto applicativo l'effettuazione della prestazione a favore del comune di Senigallia.

### **Articolo 2 – Durata ed efficacia nel tempo**

1. Il presente contratto integrativo è relativo al triennio 01/01/2019 – 31/12/2021 e produce i propri effetti dal giorno della sottoscrizione definitiva ; sono fatte salve specifiche clausole del contratto integrativo che prevedono una diversa decorrenza.
2. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia sino alla stipulazione del successivo.
3. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, su iniziativa di una delle parti con apposito accordo.

### **Articolo 3 – Interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo**

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

## **Titolo II – Disposizioni generali e rapporto di lavoro**

### **Capo I – Disposizioni generali**

[Redacted signature area]

- 3 -

[Redacted signature area]



#### **Articolo 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. Il datore di lavoro in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico Competente individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e di rischio.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna, prioritariamente, risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. Il datore di lavoro deve coinvolgere, consultare, informare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente; l'amministrazione si impegna a garantire al RLS l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'articolo 50 del d. lgs. 81/2008.
6. L'Amministrazione si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale, compreso quello dirigenziale e gli RLS, in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. Il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli correlati allo stress-lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Articolo 5 - Innovazione tecnologica**

1. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e sulla 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 efficace la qualità dei servizi erogati.
2. L'amministrazione individua interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro volto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale attraverso opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici adeguati tramite il confronto con le parti sindacali e valuta la costituzione dell'organismo per l'innovazione in forma associata con Comuni dell'Unione Terre della Marca Senone.
3. L'amministrazione si impegna a favorire il lavoro agile.

#### **Capo II – Rapporto di lavoro**



#### **Articolo 6 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, ai sensi dell'art. 53, comma 2 CCNL 21/5/2018, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti convengono di confermare il contingente di cui al comma 1 e danno atto che, qualora si riscontri la necessità di elevare la percentuale del 25%, in seguito a verifiche specifiche sulla situazione organizzativa dell'Ente si procederà con apposito accordo.

#### **Articolo 7 - Orario di lavoro – flessibilità**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e lavoro del personale dipendente nel Comune di Senigallia si applica l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede la possibilità del dipendente di entrata ed uscita anticipata/posticipata rispetto all'orario ordinario. Deve in ogni caso essere assicurata la presenza in servizio del personale nelle fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
3. Nel Comune di Senigallia, alla data di stipula del presente CCI, la flessibilità si applica ai servizi riportati nell'allegato 1) al presente Contratto, con le fasce ivi indicate.
4. L'orario flessibile non si applica ai servizi che devono iniziare e concludere la propria attività in orari definiti. E' fatta salva l'applicazione di una flessibilità minima di 10 minuti, previa verifica dell'assenza di pregiudizio per la normale funzionalità del servizio. I servizi cui non si applica la flessibilità sono indicati nel medesimo allegato 1).
5. 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 nel servizio e/o ufficio di appartenenza, su loro richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - siano direttamente portatori di handicap o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero ;
  - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
6. Resta fermo l'obbligo di completare il debito orario mensile derivante dalla applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi 1 e 2, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il dirigente. Il debito orario può essere recuperato entro la fine del mese successivo esclusivamente nei casi di oggettivo impedimento accertato dal dirigente oppure quando lo spostamento al mese successivo corrisponda ad uno specifico e concreto interesse organizzativo del dirigente.

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

7. La disciplina dell'orario di lavoro, fatte salve le materie oggetto di confronto e di contrattazione, è oggetto di regolamentazione da parte dell'Ente con l'adozione di specifico disciplinare.

#### **Articolo 8 - Banca delle ore**

1. E' istituita presso l'Ente la Banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38 bis del CCNL 14 settembre 2000: nella banca delle ore confluiscono le ore di lavoro straordinario di ciascun dipendente, debitamente autorizzate dal Dirigente.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario per il numero massimo stabilito in sede di contrattazione decentrata; ai sensi di quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lett. O CCNL 21 maggio 2018 le parti convengono che annualmente possono confluire nella Banca delle ore un numero massimo di 30 ore.
3. Le ore che confluiscono nella Banca delle ore possono essere utilizzate dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio ed organizzative, entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Ai sensi dell'art. 38 bis CCNL 14/9/2000 le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo.

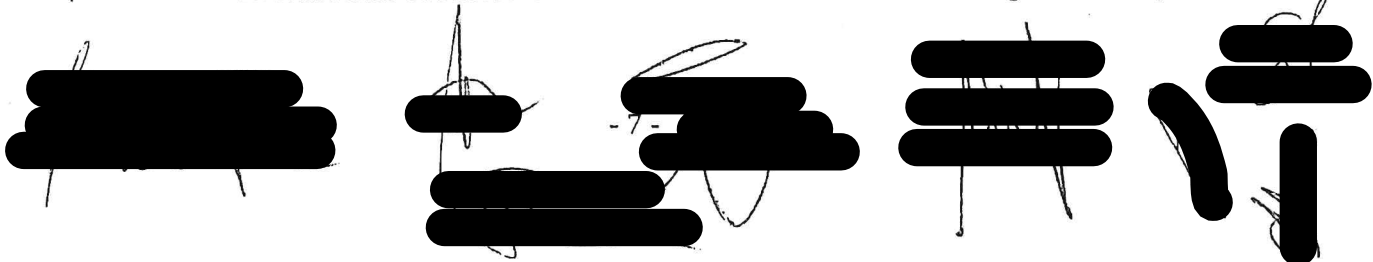
### ***Titolo III – Risorse destinate alla contrattazione integrativa e trattamenti accessori***

#### ***Capo I - Risorse destinate alla contrattazione integrativa***

#### ***Articolo 9 – Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2020***

1. Ai sensi dell'articolo 68 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse esistenti sul fondo legittimamente costituito dall'ente in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018 dopo avere detratto dalla parte stabile le seguenti quote:
  - 1.1. Differenziali di progressione economica effettivamente erogati nel corso dell'anno al personale che ne risulta beneficiario;
  - 1.2. La quota di indennità di comparto effettivamente erogata nel corso dell'anno ai sensi dell'articolo 33 comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22 gennaio 2004;
  - 1.3. Le quote delle indennità effettivamente erogate al personale dell'ex VIII qualifica, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37 comma 4 del CCNL 6 luglio 1995.
2. I criteri di ripartizione delle risorse fra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 21/5/2018 (art.68, commi 2 e 3) e riportate al successivo comma 3 sono definiti in apposito accordo annuale.
3. Le risorse disponibili sulla parte stabile del fondo ai sensi del precedente comma 1 sono utilizzate per il pagamento dei seguenti compensi ed indennità:
  - 3.1 Indennità di turno da erogare alle condizioni e nelle misure previste dall'articolo 23 del CCNL 21 maggio 2018 a cui si rinvia;
  - 3.2 Indennità di reperibilità da erogare alle condizioni e nelle misure previste dall'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018 e dal successivo Capo IV del presente titolo a cui si rinvia;

- 3.3 Indennità previste dall'articolo 24 commi 1 e 5 del CCNL 14 settembre 2000 nei casi e nelle misure specificate dalle citate clausole contrattuali collettive nazionali;
- 3.4 Indennità condizioni di lavoro da erogare alle condizioni ed entro i valori previsti dall'art.70 bis del CCNL 21 maggio 2018 e dal successivo Capo V del presente titolo a cui si rinvia;
- 3.5 Indennità di servizio esterno prevista esclusivamente a favore del personale della polizia locale ai sensi dell'articolo 56 quinquies del CCNL 21 maggio 2018, alle condizioni e secondo le misure di cui al successivo Capo VI del presente titolo;
- 3.6 Indennità di funzione prevista esclusivamente a favore del personale della polizia locale ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018, alle condizioni e secondo le misure di cui al successivo Capo IX del presente titolo;
- 3.7 Indennità connessa all'esercizio delle responsabilità previste dall'articolo 70 quinquies comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, alle condizioni e secondo le misure previste dal Capo VIII del presente titolo;
- 3.8 Indennità connessa all'esercizio delle responsabilità previste dall'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, alle condizioni e secondo le misure previste dal Capo VII del presente titolo;
- 3.9 Finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali (PEO) nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 e del Capo I del CCI - Accordo sottoscritto in data 19/12/2019;
- 3.10 Finanziamento della performance organizzativa ed individuale secondo le percentuali evidenziate nel sistema di valutazione dell'Ente, e di seguito riportate:
- Performance organizzativa da attribuire in applicazione dell'art. 26 del Capo X del presente contratto integrativo:  
cat. A-B-C: peso: 5%; cat.D: peso 10%; cat.D titolari di PO : peso 15%
  - Performance individuale da attribuire in applicazione dell'art. 26 del Capo X del presente contratto integrativo:  
cat. A-B-C: peso: 95%; cat.D: peso 90%; cat.D titolari di PO : peso 85%
4. E' altresì disponibile per la contrattazione integrativa, salvo quanto previsto ai successivi commi 5, 6, 7, 8, la parte prevalente delle risorse variabili del fondo del CCNL 21 maggio 2018, che può essere destinata, ai sensi dell'art.68 comma 3 , al pagamenti dei compensi di cui ai punti 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10 del presente articolo.
5. Le risorse iscritte e disponibili sulla parte variabile del fondo ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera c) e derivanti da specifiche disposizioni di legge, sono impiegate esclusivamente per i trattamenti economici accessori previsti dalla medesima legge e non possono essere utilizzate per altre finalità.
6. Le risorse iscritte e disponibili sulla parte variabile del fondo ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera f) del CCNL 21 maggio 2018 (Messi Notificatori), possono essere utilizzate esclusivamente per i compensi di cui all'articolo 68 comma 2 lettera f) secondo la disciplina prevista dall'articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000 e del Capo XII del presente integrativo.
7. Le risorse variabili di cui agli articoli 67 comma 3 lettere i) del CCNL 21 maggio 2018, qualora ne sia possibile l'iscrizione in base a quanto previsto dai commi 4, 5, 6 e 7 del medesimo articolo 67, possono essere utilizzate per finanziare anche i trattamenti accessori previsti dall'articolo 68 comma 2 lettere c), d) e) ed f) del CCNL 21 maggio 2018, purché il trattamento accessorio prescelto sia strettamente connesso con i contenuti e le caratteristiche degli obiettivi posti a





fondamento dell'iscrizione delle risorse medesime e purché detti trattamenti siano erogati solo dopo l'accertamento dell'effettivo conseguimento dei medesimi obiettivi.

8. In ogni caso, ai sensi dell'articolo 68 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, almeno il 30% della parte variabile complessivamente quantificata nel fondo, al netto delle quote di cui alle lettere c) ed f) dell'articolo 67 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, deve essere destinata ai premi collegati alla performance individuale.
9. Le risorse di parte stabile iscritte sui fondi degli anni precedenti, non spese e quindi disponibili ai sensi dell'articolo 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21 maggio 2018, sono destinate ai trattamenti accessori ai sensi del comma 4 del presente articolo.
10. Le parti, in applicazione dei criteri generali previsti ai commi precedenti convergono sulla ripartizione del fondo risorse decentrate come risultante dal prospetto allegato 2, che si alle quale parte sostanziale del seguente accordo.

## **Capo II – Progressioni Economiche Orizzontali**

### **Articolo 10 – Modifica art. 5 CCI 2019 – 2021 – accordo stralcio 17/12/2019**

1. Le parti stabiliscono di sostituire il comma 7 dell'art.5 ("Procedure per la definizione delle graduatorie") CCI 2019 – 2021 - accordo stralcio, sottoscritto in data 17/12/2019 come di seguito riportato:

- art.5, comma 7: "I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria sino ad esaurimento del corrispondente budget. I resti risultanti ad esito dell'attribuzione delle progressioni per ciascuna Area/U.O.A. e categoria saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale delle categorie che non hanno raggiunto la quota prevista in sede di accordo annuale e comunque della categoria più bassa della medesima Area/U.O.A. in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto da definire in sede di accordo annuale.

Gli ulteriori resti delle singole Aree/U.O.A. andranno a costituire un unico importo, che sarà utilizzato per assegnare ulteriori progressioni ad iniziare dall'Area/U.O.A. in cui avrebbe accesso alla progressione la percentuale più bassa di dipendenti rispetto al numero dei dipendenti ammessi alla procedura, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto da definire in sede di accordo annuale. L'ulteriore resto rientrerà nella disponibilità del fondo e sarà destinato agli incentivi di performance". (\*)

(\*) *testo originario dell'art.5, comma 7:* "I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria sino ad esaurimento del corrispondente budget. I resti risultanti ad esito dell'attribuzione delle progressioni per ciascuna Area/U.O.A. e categoria saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale delle categorie A- B della medesima Area/U.O.A. in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO pari al 50% massimo dei dipendenti aventi diritto. Il resto ulteriore rientrerà nella disponibilità del fondo e sarà destinato alle progressioni economiche (per l'anno 2020 o, per gli anni successivi, qualora se ne decida l'attivazione) oppure alla premialità".

### **Articolo 11 - Disposizioni programmatiche in materia di turno**

- #### Capo IV – Reperibilità

1. All'inizio di ogni anno, i dipendenti assegnati ai servizi in cui è istituito il servizio di pronta reperibilità esprimono formalmente la propria disponibilità ad essere inseriti in più di 6 (sei) turni di reperibilità in un mese secondo quanto stabilito nel successivo comma 2. La disponibilità data vale per l'intero anno e può essere revocata, in accordo con il dirigente di riferimento, solo per motivi familiari e personali.
2. Alle condizioni previste nel comma 1, il dipendente può, su base volontaria, essere ordinariamente addetto fino a 7 (sette) turni di reperibilità nel mese
3. Ogni deroga al limite di cui al comma 2 sarà oggetto di specifico accordo preventivo a seguito delle situazioni che ne potrebbero richiedere l'esigenza e oggetto di monitoraggio tramite l'invio di un report semestrale con espresse le motivazioni che hanno causato l'utilizzo.

1. L'incremento dell'indennità di reperibilità prevista dal presente articolo compete solo ai dipendenti che siano inseriti in più di 6 (sei) turni di reperibilità, ai sensi dell'articolo 12 del presente contratto integrativo.
2. Ai sensi del precedente comma 1 viene riconosciuto un incremento come di seguito specificato: se nel mese i dipendenti hanno svolto più di 6 (sei) turni di reperibilità, l'indennità incrementata spettante è di € 12,00 per 12 ore (1,00 euro all'ora), da erogare per tutti i periodi effettuati; l'indennità incrementata spetta anche quando i turni di reperibilità superiori a 6 (sei) sono a cavallo fra due mesi, purché gli stessi turni siano consecutivi.
3. Per i dipendenti che non hanno formalmente espresso la propria disponibilità ai sensi dell'articolo 12 comma 2, continua ad applicarsi il compenso di € 10,33 per 12 ore al giorno (€ 0,86 all'ora). Tale disposizione si applica anche nel caso in cui la disponibilità sia stata successivamente revocata ai sensi dell'articolo 12 comma 1 ultimo periodo.
4. Anche nel caso di cui al comma 2 del presente articolo, si applica quanto previsto dall'articolo 24 comma 1 ultimo periodo (raddoppio dell'indennità per il turno di reperibilità durante la giornata festiva) e quanto previsto dall'articolo 24 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 (incremento del 10% per turni di reperibilità inferiori a 12 ore).
5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano con decorrenza 01/01/2020.

### Articolo 14 - Principi generali per l'indennità per condizioni di lavoro

- [REDACTED] -9 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

rischiose o implicanti il maneggio di valori, in relazione ai criteri definiti nel presente Capo V. I principi del presente articolo si applicano a tutte le componenti dell'indennità.

2. L'indennità giornaliera è erogata solo per i giorni di effettivo servizio e non compete nei giorni in cui la prestazione lavorativa non viene, per qualsiasi causa, effettuata.
3. Il venir meno o l'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità di cui trattasi, deve essere comunicata tempestivamente all'ufficio risorse umane al fine di sospenderne l'erogazione.
4. In ogni caso l'ammontare dell'indennità giornaliera va valutata complessivamente, considerando tutte e tre le componenti (disagio, rischio e maneggio valori) e non può risultare superiore al valore massimo giornaliero previsto dall'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Articolo 15 – Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate ed attività esposte a rischio**

1. Sono da considerarsi disagiate, in relazione alle caratteristiche della prestazione, le attività di seguito riportate:

- 1.1 Prestazione resa dal personale che, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, effettua la presa di servizio il sabato, la domenica o altro giorno festivo per lo svolgimento di attività di assistenza e supporto in occasione di: cerimonie che richiedono la presenza del gonfalone, cerimonie ed eventi che comportano l'apertura non ordinaria delle sedi comunali, impegnandosi con particolare flessibilità oraria e disponibilità, in termini di presenza lavorativa per i tempi occorrenti ai fini dello svolgimento dei predetti eventi;
- 1.2 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno, che prevedono prestazioni in orario serale (dalle ore 19) nelle giornate di sabato, domenica o altro giorno festivo per almeno 1 gg a settimana per almeno due settimane nel mese di riferimento. Tale situazione di disagio attualmente riguarda il personale addetto alle Farmacie comunali e il personale che svolge attività di custodia e/o supporto allo svolgimento di manifestazioni ed eventi presso le sedi espositive e museali, gli auditorium, il Teatro La Fenice e Rotonda.

2. Per lo svolgimento di una o più attività previste al comma 1 compete un'indennità nella seguente misura:

- 2.1 Attività di cui al punto 1.1: € 8,00 giornalieri per i giorni di effettivo svolgimento delle attività
- 2.2 Attività di cui al punto 1.2: € 8,00 giornalieri per i giorni di effettivo svolgimento delle attività

3. Sono da considerarsi esposte a rischi, in relazione alle caratteristiche della prestazione, le attività di seguito riportate:

- 3.1 Attività comportanti l'utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, scottature traumi all'interno delle cucine delle mense scolastiche;
- 3.2 Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, vernici, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, del patrimonio comunale, o della rete elettrica;



- 3.3 Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o potatura nelle aree comunali o comunque nell'attività di manutenzione delle attrezzature esistenti nelle predette aree;
- 3.4 Attività comportanti la conduzioni di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa;
- 3.5 Attività di movimentazione manuale/ mezzi meccanici dei carichi in magazzino;
- 3.6 Attività comportanti l'utilizzo di materiali, quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, ecc, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri.
4. Per lo svolgimento di una o più delle attività previste nel comma 3 compete l'indennità di € 2,00 per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. L'individuazione dei lavoratori che svolgono le attività di cui ai commi 1 e 3 del presente articolo compete al dirigente dell'area di assegnazione o a suo delegato. Lo stesso dirigente o suo delegato comunica tempestivamente all'ufficio risorse umane i mutamenti nell'organizzazione che comportano la perdita dei requisiti che danno diritto all'indennità.
6. L'Ufficio competente in materia di personale procede alla liquidazione della citata indennità entro il secondo mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, sulla base delle risultanze dei cartellini presenze, debitamente validati dal dirigente competente o suo delegato.
7. L'indennità di cui ai commi 2 e 4 è attribuita a seguito di specifica attestazione del dirigente competente, circa l'effettiva assegnazione del personale ad attività che comportano disagio o rischio.
8. L'indennità di cui ai commi 2 e 4 compete con decorrenza dal 01/01/2020.

**Articolo 16 – Integrazione delle situazione rischiose e disagiate**

1. Le parti entro il primo semestre del 2021 si incontrano al fine di verificare l'impatto che l'articolo 15 ha avuto sul fondo risorse decentrate, concordando eventuali modifiche od integrazioni al presente contratto integrativo.
2. Dopo le verifiche di cui al comma 1, compatibilmente con le risorse esistenti sul fondo risorse decentrate, le parti possono prevedere ulteriori ipotesi di attività disagiate o rischiose definendo le particolari modalità di svolgimento o le particolari condizioni o situazioni, spaziali o temporali, che caratterizzano concretamente la prestazione come disagiata o rischiosa; il relativo contratto integrativo definisce l'ammontare dell'indennità spettante e i criteri di coordinamento con le ipotesi previste nell'articolo 15, assicurando in ogni caso il rispetto dell'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

**Articolo 17 – Indennità condizioni di lavoro: attività con maneggio di valori**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino necessariamente il maneggio di valori compete un'indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione alla somma mensile dei valori maneggiati. Il maneggio di valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti, in modo diretto e continuativo nel tempo, quando i dipendenti che svolgono tale incarico sono responsabili della gestione dei suddetti valori.
2. L'indennità sarà attribuita in base ai seguenti criteri:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- 2.1 Il personale può essere inquadrato sia come agente contabile di diritto sia come agente contabile di fatto.
- 2.2 L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori, con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
3. Il personale che è effettivamente addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete l'indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento:

Importo annuo valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da € 10.000,00 a € 20.000,00	€ 1,00
> € 20.000,00 fino a € 150.000,00	€ 1,50
> € 150.000,00	€ 2,50

4. Gli importi annui di cassa sono desumibili dalla resa del conto relativa all'esercizio di riferimento prodotta dagli agenti contabili comunali interni.
5. La componente dell'indennità di condizioni di lavoro legata al maneggio valori è erogata a consuntivo nell'anno successivo a quello di riferimento nel momento in cui saranno certi i valori medi mensili maneggiati e comunque assicurando il rispetto dell'art. 14 comma 4 del presente contratto integrativo.

## **Capo VI – Indennità di servizio esterno per il personale appartenente ai profili di polizia locale**

### **Articolo 18 – Indennità per servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno può essere erogata esclusivamente ai dipendenti che, sulla base dell'organizzazione del corpo, sono in via continuativa addetti a svolgere servizi esterni di vigilanza, individuati come di seguito riportato:
- vigilanza di polizia stradale (vigilanza stradale, comprese le scorte, la regolazione del traffico veicolare, la rilevazione dei sinistri stradali, i servizi di vigilanza alle manifestazioni);
  - vigilanza di polizia commerciale (controlli annonari, commerciali e dei pubblici esercizi);
  - vigilanza di polizia ambientale ed edilizia (compresi i controlli sull'abbandono dei rifiuti ed le verifiche
  - vigilanza di polizia urbana (controllo sul rispetto delle norme relative al regolamento di polizia urbana, compresa la vigilanza davanti alle scuole ed il controllo dei parchi pubblici);
  - vigilanza di polizia rurale (compreso il controllo sul rispetto delle normative relative alla corretta gestione e manutenzione dei fondi agricoli e dei fossi);



- vigilanza sul benessere degli animali;
- vigilanza relativa alle verifiche anagrafiche;
- esecuzione degli Accertamenti e Trattamenti sanitari obbligatori.

E' fatta salva, nel corso della vigenza contrattuale, l'individuazione di ulteriori servizi esterni di vigilanza da parte del Comandante del corpo di Polizia Locale.

2. I servizi individuati ai sensi del precedente comma 1 sono considerati espletati in via continuativa all'esterno qualora siano svolti durante il turno di lavoro per un tempo non inferiore alle 4 (quattro) ore giornaliere. Saranno computate esclusivamente le attività relative ai servizi individuati al comma 1 svolte fuori dalla sede, escluse pertanto attività collegate all'espletamento dei detti servizi svolte in ufficio.
3. Al fine della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, nel corso dell'anno il servizio di vigilanza esterna deve essere svolto per tutto l'anno in modo non saltuario ed occasionale e con la necessaria sistematicità e continuità risultante dal turno.
4. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 14, la misura dell'indennità viene determinata in € 3,00 giornalieri dal 01.01.2020 ed è erogabile qualora ricorrano le condizioni di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3 e l'indennità non spetta nelle giornate di assenza per qualsiasi causa.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità ai sensi del comma 4 si considera solo la prestazione effettuata durante l'orario ordinario d'obbligo e non la prestazione svolta in regime di straordinario, anche se effettuata in regime di reperibilità.
6. Alla fine di ogni mese il comando di polizia locale, sulla base delle disposizioni dei precedenti commi, comunica all'ufficio risorse umane, per ciascun dipendente, il numero di giorni in cui sono stati svolti i servizi esterni per un tempo non inferiore alle 4 ore. L'espletamento del servizio esterno deve risultare dal sistema automatizzato di rilevazione delle presenze tramite apposita timbratura. L'ufficio risorse umane procede al pagamento del compenso entro il mese successivo alla trasmissione della citata comunicazione.
7. L'indennità di cui al presente articolo compete con decorrenza dal 01/01/2020.

**Capo VII – Indennità per compensare le specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018**

**Articolo 19 – Criteri e misure per l'attribuzione dell'indennità**

1. L'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 è fissata in **€ 280** e viene attribuita al personale dipendente che risulta:
  - 1.1 Essere formalmente incaricato come Ufficiale di stato civile o Ufficiale di Anagrafe
  - 1.2 Essere formalmente incaricato come Ufficiale Elettorale
  - 1.3 Essere formalmente incaricato per l'esercizio di specifiche responsabilità come addetto alla Protezione civile.
2. L'indennità spetta in proporzione al periodo di effettiva assegnazione alle responsabilità di cui al precedente comma 1.
3. In caso di assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni, il dirigente o suo delegato verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.
4. Le indennità per le situazioni di cui al comma 1 non possono essere cumulate fra loro.



**Articolo 20 – Attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità - principi generali, criteri e importi**

1. Al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, un'indennità di importo non superiore a € 2.200,00 annui lordi.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene attribuita per l'esercizio di responsabilità distintive e particolari rispetto agli altri dipendenti appartenenti al medesimo profilo e appartenenti al medesimo ambito organizzativo.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, entro il mese di febbraio di ogni anno. In fase di prima applicazione, gli incarichi di specifica responsabilità saranno attribuiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. L'atto di attribuzione della specifica responsabilità è immediatamente trasmesso all'ufficio risorse umane.
4. Al personale l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentino le seguenti caratteristiche:
  - 4.1 Personale di categoria B:
    - 4.1.1. Coordinamento almeno 3 unità di pari categoria
  - 4.2 Personale di categoria C :
    - 4.2.1. Coordinamento almeno 3 unità di pari categoria
    - 4.2.2. Partecipazione a commissioni, per l'assolvimento di compiti per i quali è necessario aver maturato una specifica esperienza e/o essere in possesso di specifica professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza.
  - 4.3 Personale di categoria D:
    - 4.3.1. Responsabilità di unità organizzative di secondo livello, denominate Uffici nella vigente struttura organizzativa;
    - 4.3.2. Responsabilità di procedimenti complessi da intendersi come responsabilità di procedimento amministrativo con istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, ad alta specializzazione, di tipo non ripetitivo con autonomia funzionale anche con afferenza a materie diverse da quelle dell'Ufficio di assegnazione;
    - 4.3.3. Gestione di sistemi relazionali complessi (che coinvolgono una pluralità di unità organizzative e/o soggetti esterni, pubblici o privati).
5. La misura dell'indennità, per la categoria B, è così determinata:
  - Coordinamento di più unità di personale (almeno 3 unità): importo annuo € 650.
6. La misura dell'indennità, per la categoria C, è così determinata:
  - Coordinamento di più unità di personale (almeno 3 unità): importo annuo € 700.
  - Partecipazione a commissioni, per l'assolvimento di compiti per i quali è necessario aver maturato una specifica esperienza e/o essere in possesso di specifica professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza: importo annuo € 700
7. La misura dell'indennità, per la categoria D, è così determinata:
  - 7.1 **responsabilità di Ufficio:** l'indennità viene determinata come segue:

**1. Graduazione della specifica responsabilità in base ai seguenti criteri:**

1.1 Quantità e qualità (categoria e profilo) delle risorse umane assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

1.2 Quantità e complessità delle competenze assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

1.3 Intensità delle responsabilità in relazione all'ampiezza quantitativa e qualitativa delle deleghe connesse all'unità organizzativa: punti da 1 a 10.

**2. Collocazione in una delle seguenti fasce di punteggio ed individuazione dell'importo annuo dell'indennità corrispondente, come sotto riportato:**

- da 24 a 30 punti : € 2.200,00
- da 17 a 23 punti: € 1.800,00
- da 10 a 16 punti : € 1.200,00

**7.2 Responsabilità di procedimenti complessi:** importo annuo € 900,00

**7.3 Gestione di sistemi relazionali complessi:** importo annuo € 900,00.

8. La Conferenza dei dirigenti, nei limiti dell'importo definito in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, provvede al riparto delle somme fra le varie Aree/U.O.A..
9. Le indennità previste dal presente Capo decorrono dalla data di formale assegnazione dell'incarico e sono liquidate su base annua al termine degli incarichi che hanno comportato l'esercizio delle specifiche responsabilità, a seguito di apposita attestazione da parte del Dirigente in ordine all'effettività della prestazione effettuata.
10. In caso di assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni, ad esclusione dei casi di assenza per congedo di maternità, il dirigente verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.
11. Le indennità per specifica responsabilità, essendo legate all'esercizio effettivo di compiti e responsabilità cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazione e revoca con apposito atto del Dirigente, da trasmettersi all'Ufficio risorse umane.

**Capo VIII – Indennità di funzione per il personale di polizia locale art.56 sexies CCNL 21/5/2018**

**Articolo 21– Criteri di attribuzione e calcolo dell'indennità di funzione**

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al ruolo e al grado rivestito, e sarà di importo non superiore ad € 2.200,00 annui lordi da corrispondersi in dodici mensilità.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che individua i nominativi del personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità, ne determina la misura entro i limiti e in osservanza dei criteri previsti dal presente articolo. Tale atto dovrà essere adottato entro il mese di febbraio di ogni anno.

2. In fase di prima applicazione, gli incarichi di cui al presente articolo saranno attribuiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. L'atto di

[Redacted signature area]



attribuzione della specifica responsabilità è immediatamente trasmesso all'ufficio risorse umane.

3. Le attribuzioni economiche devono risultare compatibili con le risorse complessivamente destinate all'indennità di funzione in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni di coordinamento di gruppi costituiti da almeno n. 3 dipendenti cui sia affidata la realizzazione di attività complesse caratterizzate da autonomia organizzativa, con responsabilità diretta e specifica in capo al coordinatore.
5. Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per le seguenti funzioni:
  - 5.1 Responsabilità, nell'ambito della U.O.A. Polizia Locale, di unità organizzative di secondo livello, denominate Uffici nella vigente struttura organizzativa;
  - 5.2 Responsabilità di organizzazione/gestione di gruppi di lavoro di particolare complessità, che non si limiti al coordinamento di personale;
  - 5.3 Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche e ad alta specializzazione, di tipo non ripetitivo, con autonomia funzionale, anche con afferenza a materie esterne all'Ufficio di assegnazione.
6. La misura dell'indennità, per la categoria C, è determinata nell'importo annuo di € 700.
7. La misura dell'indennità, per la categoria D, è così determinata:
  - 7.1 **Responsabilità di Ufficio:** l'indennità viene determinata come segue:
    1. **Graduazione della specifica responsabilità in base ai seguenti criteri:**
      - 1.1 Quantità e qualità (categoria e profilo) delle risorse umane assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10;
      - 1.2 Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, di tipo non ripetitivo: punti da 1 a 10;
      - 1.3 Responsabilità di sistemi relazionali complessi e supporto alle decisioni del Dirigente o titolare di posizione organizzativa: punti da 1 a 10.
    2. **Collocazione in una delle seguenti fasce di punteggio ed individuazione dell'indennità corrispondente, come sotto riportata:**
      - da 24 a 30 punti : € 2.200,00
      - da 17 a 23 punti: € 1.800,00
      - da 10 a 16 punti : € 1.200,00
  - 7.2 **Responsabilità di organizzazione/gestione di gruppi di lavoro di particolare complessità:** importo annuo € 900,00
  - 7.3 **Responsabilità di procedimenti complessi:** importo annuo € 900,00.
8. Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui ai commi 7 e 8 viene moltiplicato per i coefficienti riportati nella tabella sotto riportata:



Categoria personale polizia locale	di	di	Grado del personale	Coefficiente
Personale di polizia locale di categoria C (se prevediamo indennità anche per categoria C)	di	di	Agente di polizia locale	0,7
			Assistente di polizia locale	0,7
			Sovrintendente di polizia locale	0,8
			Sovrintendente Capo di polizia locale	0,8
			Vice ispettore di polizia locale	0,9
			Ispettore di polizia locale	0,9
			Ispettore Capo di polizia locale	1
Personale di polizia locale di categoria D	di	di	Sostituto commissario di polizia locale	0,7
			Vice commissario di polizia locale	0,8
			Commissario di polizia locale	0,8
			Commissario Capo di polizia locale	0,9
			Commissario superiore di polizia locale	0,9
			Commissario coordinatore di polizia locale	1

9. In fase di prima applicazione, fino all'attuazione della disciplina regionale sull'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale di cui al Regolamento della regione Marche n.2 del 2/3/2017, il coefficiente di cui alla tabella sopra riportata, viene individuato in via convenzionale in base alla seguente tabella di corrispondenza fra gradi attualmente applicati e gradi previsti dalla normativa regionale.

Categoria personale polizia locale	di	di	Grado del personale	Gradi vigenti	Coefficiente
Personale di polizia locale di categoria C (se prevediamo indennità anche per categoria C)	di	di	Agente di polizia locale	Agente	0,7
			Assistente di polizia locale		
			Sovrintendente di polizia locale	Agente Scelto	0,8
			Sovrintendente Capo di polizia locale		
			Vice ispettore di polizia locale	Maresciallo Maggiore	0,93
			Ispettore di polizia locale		
			Ispettore Capo di polizia locale		

[Redacted signature area]

Personale di polizia locale di categoria D	Sostituto commissario di polizia locale	Tenente	0,75
	Vice commissario di polizia locale		
	Commissario di polizia locale	Capitano	0,8
	Commissario Capo di polizia locale	Maggiore	0,93
	Commissario superiore di polizia locale		
	Commissario coordinatore di polizia locale		

10. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies, indennità di servizio esterno;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies, indennità per specifiche responsabilità.

#### ***Articolo 22 – Disposizioni programmatiche per l'indennità di funzione***

1. Le parti si impegnano a verificare la rispondenza alle esigenze del corpo della disciplina prevista dall'articolo 21.
2. Al fine di cui al comma 1, le parti terranno conto dell'impatto economico complessivo che i nuovi istituti destinati alla polizia locale hanno sul fondo risorse decentrate, con particolare riferimento alle nuove indennità per l'area della polizia locale.

#### ***Capo IX – Compensi legati alla performance organizzativa ed individuale***

#### ***Articolo 23 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance***

1. La valutazione della performance riguarda la dimensione organizzativa ed individuale così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta previo confronto ai sensi dell'articolo 5 CCNL 21 maggio 2018.

2. La valutazione della performance organizzativa riguarda i risultati complessivamente raggiunti dall'ente come certificati annualmente dai Dirigenti nelle schede di valutazione e il rispetto di parametri di virtuosità economico – finanziaria dell'Ente certificati con il Rendiconto.
3. La valutazione della performance individuale è collegata al risultato individuale del dipendente, inteso come grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e come valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi osservati nel periodo di riferimento.
4. Per l'attribuzione degli incentivi di performance si applicano i criteri di seguito elencati:
  - a) le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi di performance, sono assegnate alle Aree/U.O.A., in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, al periodo di servizio di riferimento ed alla percentuale di servizio a part-time;
  - b) i premi di performance, organizzativa ed individuale, sono distribuiti ai dipendenti in misura proporzionale al punteggio da essi ottenuto nella valutazione, e solo a quei dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio minimo di 3/5.
  - c) sono destinatari dei compensi, i dipendenti a tempo indeterminato ed i dipendenti assunti a tempo determinato che abbiano prestato un minimo di 6 (sei) mesi consecutivi di servizio effettivo nell'anno;
  - d) i dipendenti a tempo indeterminato percepiscono compensi se siano stati presenti in servizio nell'anno per un minimo di 3 (tre) mesi;
  - e) ai fini dell'applicazione della lettera e) del presente comma non vengono considerate le assenze per ferie, congedo obbligatorio di maternità, permessi per donazione sangue, riposi compensativi, malattie gravi che richiedono terapie salvavita riconosciute dal servizio di medicina legale della competente ASUR, permessi per gravi infermità ex art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 e infortunio sul lavoro non imputabile a colpa del dipendente.
5. Il personale assente dal servizio per maternità, terapie salvavita, e infortunio sul lavoro per una porzione di anno tale per cui non risulti valutabile sulla base dell'applicazione dei criteri del vigente sistema di misurazione e valutazione, potrà ugualmente essere valutato al solo fine di garantire l'assenza di pregiudizio per le progressioni di carriera. In tal caso la valutazione potrà essere formulata facendo riferimento alla valutazione ottenuta dal dipendente nell'anno precedente.
6. Ai dipendenti a tempo parziale nonché agli assunti e ai cessati dal servizio in corso d'anno, l'incentivo è corrisposto in misura proporzionale rispettivamente alla percentuale di part time e ai mesi di servizio prestati.
7. Al fine di definire una equilibrata distribuzione delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra compensi incentivanti il personale previsti da specifiche norme di legge e compensi incentivanti la performance, organizzativa ed individuale; tale sistema di perequazione prevede la riduzione dei compensi di performance in relazione alla quantificazione di altri compensi incentivanti secondo la tabella di cui al successivo comma 9.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



8. Al fine dell'applicazione del sistema perequativo di cui al comma precedente, assumono rilievo i seguenti compensi incentivanti, liquidati nell'anno di valutazione della performance, e considerati al netto delle quote contributive a carico dell'Ente:
- a. Gli incentivi di progettazione previsti dall'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies del dlgs 163 / 2006, fino al loro esaurimento in relazione ai periodi in cui la citata norma è ancora applicabile.
  - b. Gli incentivi per funzioni tecniche previsti e disciplinati dall'articolo 113 del dlgs 50 / 2016;
  - c. Gli incentivi connessi ai compensi professionali degli avvocati dell'avvocatura comunale nel rispetto dell'articolo 9 della DL 90 / 2014 come convertito in legge 114 / 2014;
  - d. I compensi incentivanti connessi al recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'articolo 3 comma 57 della legge 662 / 1996 e dell'articolo 59 comma 1 lettera p) del dlgs 446 del 1997;
  - e. Gli incentivi connessi ai maggiori incassi per recupero dell'evasione IMU e TARI alle condizioni e nei limiti di quanto previsto dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145 / 2018;
  - f. I compensi ISTAT nei limiti di quanto previsto dall'articolo 70 ter del CCNL 21 maggio 2018
9. La correlazione tra i compensi, di cui al precedente comma, ed i compensi di performance del personale dipendente, è definita secondo la seguente tabella:

Compensi percepiti nell'anno	Percentuale di riduzione dei compensi di performance
Sino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
> 1.000,00 sino a 2.500,00 euro	20,00%
> 2.500,00 sino a 4.000,00 euro	30,00%
> 4.000,00 sino a 5.500,00 euro	50,00%
> 5.500,00 sino a 7.000,00 euro	70,00%
> 7.000,00 sino a 8.500,00 euro	80,00%
> 8.500,00	90,00%

10. Le economie derivanti dalla applicazione del suddetto sistema di perequazione vengono redistribute come premi di performance tra tutto il restante personale dell'Ente.
11. Le parti convengono di rivedere il sistema di perequazione così delineato in sede di stipula degli accordi annuali di ripartizione, tenuto conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

12. Nell'ambito del piano della performance le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art.67, comma 5 lett.b) CCNL 21/5/2018 possono essere destinate a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi. L'erogazione degli incentivi è preceduta dalla certificazione dei risultati da parte del Dirigente proponente e dal successivo esame dei risultati conseguiti dall'Organismo di Valutazione.

**Articolo 24 - Maggiorazione del premio individuale di performance**

1. In attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, per la quantificazione e la distribuzione della maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a) le risorse destinate alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti valutati positivamente (punteggio conseguito non inferiore a 3/5), considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/5/2018 su cui applicare il 30%:  
$$(\text{totale dei premi individuali distribuibili} / \text{numero dip.ti valutati positivamente}) \times 30\%;$$
  - b) la maggiorazione del premio individuale è attribuita al 5% del personale a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Area/U.O.A. Settore, più eventuali pari merito, con l'applicazione dell'arrotondamento aritmetico (n. finale da 0 a 4 arrotondamento per difetto - n. finale da 5 a 9 arrotondamento per eccesso);
  - c) nell'ambito di ciascun area i criteri distributivi della maggiorazione del premio individuale sono:
    - il personale avente diritto deve aver conseguito una valutazione pari o superiore a 4/5;
    - tutte le categorie di appartenenza del personale (A/B, C e D) dovranno essere coinvolte nella distribuzione del premio;
    - per ciascuna categoria viene prioritariamente individuato il dipendente con la valutazione più alta tenendo presente la soglia minima di 4/5 di cui sopra;
    - a scalare verranno presi in considerazione i successivi punteggi più alti conseguiti dal personale indipendentemente dalla categoria di appartenenza;
  - d) al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, la maggiorazione di cui al presente articolo è corrisposta in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla percentuale di part time del contratto a tempo parziale ed ai mesi di servizio prestati. Le eventuali economie derivanti confluiranno nel fondo dell'anno successivo;
  - e) in sede di accordo annuale le parti stabiliscono, all'interno delle risorse destinate alla performance, la quota da destinare alla maggiorazione di cui al comma 1.

## **Capo X – Retribuzione di risultato**

### **Articolo 25 - Criteri generali per la retribuzione di risultato**

1. Il personale incaricato di posizione organizzativa è annualmente valutato anche al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato, applicando lo specifico sistema di valutazione approvato dall'Ente.
2. L'ammontare complessivamente disponibile per la retribuzione di risultato, calcolato nel rispetto dell'articolo 15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, è ripartito fra gli incaricati di posizione organizzativa in proporzione:
  - 2.1. al punteggio di valutazione conseguito per effetto della valutazione di cui al comma 1
  - 2.2. alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento.
3. Nei casi in cui il punteggio di valutazione conseguito è uguale o inferiore a 3/5, nessuna retribuzione di risultato può essere attribuita;
4. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato il titolare di posizione organizzativa deve essere stato presente in servizio per almeno metà del periodo di incarico nell'anno di riferimento, e comunque per almeno 3 (tre) mesi;
5. Ai fini dell'applicazione del comma 4 non vengono considerate le assenze per ferie, congedo obbligatorio di maternità, permessi per donazione sangue, riposi compensativi, malattie gravi che richiedono terapie salvavita riconosciute dal servizio di medicina legale della competente ASUR, permessi per gravi infermità ex art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 e infortunio sul lavoro non imputabile a colpa del dipendente;
6. Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati diventano economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'Ente.

### **Articolo 26 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) CCNL 21/05/2018, secondo il seguente schema:

Compensi percepiti nell'anno	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Sino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
> 1.000,00 sino a 2.500,00 euro	20,00%
> 2.500,00 sino a 4.000,00 euro	30,00%
> 4.000,00 sino a 5.500,00 euro	50,00%
> 5.500,00 sino a 7.000,00 euro	70,00%



> 7.000,00 sino a 8.500,00 euro	80,00%
> 8.500,00	90,00%

2. Ai fini della citata perequazione gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa e non di competenza.
3. I risparmi derivanti dall'applicazione delle riduzioni previste al comma 1 vengono ridistribuiti per il risultato delle restanti posizioni organizzative.
4. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, derivanti dalla sua applicazione.

#### **Capo XI – Incentivi a favore dei messi notificatori**

##### **Articolo 27 - Incentivi a favore dei messi per le notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria**

1. Il 40% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria è iscritto sul fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera f) del CCNL 21 maggio 2018, nel rispetto dell'articolo 23 comma 2 del dgl 75 / 2017 o altra analoga disposizione di contenimento del trattamento economico accessorio complessivo.
2. L'eventuale iscrizione di cui al comma precedente avviene sul fondo dell'anno successivo dopo aver accertato l'effettiva entità dei rimborsi da parte dell'amministrazione finanziaria.
3. Le risorse di cui ai commi precedenti sono ripartite fra i messi comunali in proporzione al numero di atti notificati da ciascuno.

#### **Capo XII - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale**

##### **Articolo 28 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale**

1. Ai sensi dell'articolo 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21 maggio 2018, al personale dipendente possono essere riconosciuti speciali compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, collegati a particolari attività o risultati definiti dalla medesima legge o dal medesimo contratto collettivo istitutivo dell'incentivo.
2. L'entità delle risorse destinabili ai trattamenti di cui al comma 1 è determinata dall'amministrazione in applicazione di quanto previsto dalle specifiche disposizioni istitutive dell'incentivo medesimo. Tali risorse, a norma dell'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018, e compatibilmente con i vincoli finanziari inderogabili posti sulle risorse decentrate, sono iscritte sulla parte variabile del fondo risorse decentrate e possono essere utilizzate esclusivamente per le specifiche incentivazioni a cui sono collegate, senza possibilità di essere impiegate per altre finalità.
3. Possono essere iscritte ai sensi del precedente comma 2 solo le risorse che la legge o il contratto collettivo nazionale destinano in modo espresso ad un particolare compenso previsto dalla medesima legge o contratto collettivo nazionale. Non è sufficiente per legittimare

l'iscrizione di risorse aggiuntive che la legge o altro atto normativo prevedano genericamente una contribuzione finanziaria per lo svolgimento di determinate attività.

4. Presupposti, condizioni, modalità e valori dell'attribuzione di detti compensi incentivanti sono determinati dalle disposizioni istitutive dello speciale incentivo; la contrattazione integrativa regola tali compensi nei limiti di quanto previsto dalle predette leggi o comunque in via residuale quando è necessario completare determinati aspetti non regolati dalle medesime leggi.
5. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sulla base dell'assetto normativo e contrattuale vigente al momento della sottoscrizione del presente integrativo, rientrano in tale categoria di incentivi:
  - 5.1. Gli incentivi di progettazione previsti dall'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies del d.lgs 163 / 2006, fino al loro esaurimento in relazione ai periodi in cui la citata norma è ancora applicabile. La quantificazione dell'incentivo individuale avviene in base al vigente regolamento.
  - 5.2. Gli incentivi per funzioni tecniche previsti e disciplinati dall'articolo 113 del dlgs 50 / 2016. La quantificazione dell'incentivo individuale avviene in base al vigente regolamento.
  - 5.3. Gli incentivi connessi ai compensi professionali degli avvocati dell'avvocatura comunale nel rispetto dell'articolo 9 della DL 90 / 2014 come convertito in legge 114 / 2014;
  - 5.4. I compensi incentivanti connessi al recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'articolo 3 comma 57 della legge 662 / 1996 e dell'articolo 59 comma 1 lettera p) del dlgs 446 del 1997, sono riconosciuti fino ad esaurimento degli incassi conseguenti agli accertamenti per il recupero dell'evasione; la quantificazione dell'incentivo individuale avviene in base al vigente regolamento.
  - 5.5. Gli incentivi connessi ai maggiori incassi per recupero dell'evasione IMU e TARI alle condizioni e nei limiti di quanto previsto dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145 / 2018;
  - 5.6. I compensi ISTAT nei limiti di quanto previsto dall'articolo 70 ter del CCNL 21 maggio 2018.

#### ***Articolo 29 – Norma programmatica per gli incentivi previsti dalla legge 449/1997***

1. Qualora, in applicazione dell'art.43 Legge 449/1997, con particolare riferimento al comma 1 (sponsorizzazioni) e comma 4 (contributi a carico dell'utenza per servizi non essenziali), sia possibile iscrivere risorse aggiuntive sulla parte variabile del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.67 comma 3 lett.a) CCNL 21/5/2018 e nel rispetto dell'art.23 comma 2 del d.lgs.75/2017, le parti si impegnano a regolare, attraverso la contrattazione integrativa, i criteri di distribuzione delle citate risorse ai dipendenti interessati, salvo che non sia possibile già applicare direttamente uno degli istituti economici già disciplinati nel presente contratto integrativo.

#### ***Capo XIII – Disposizioni finali***

#### ***Articolo 30 – Monitoraggio e verifica***

1. Entro il mese di febbraio 2021 le parti verificano congiuntamente in appositi incontri l'attuazione del presente CCI nonché la spesa teorica annuale relativa agli istituti economici in esso disciplinati. Qualora necessario le parti intraprenderanno le eventuali azioni correttive sottoscrivendo gli opportuni accordi integrativi.

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

P. Il dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie  
Segretario generale Dott. Stefano Morganti

[Redacted signature and stamp]

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

La RSV

[Redacted signature and stamp]

[Redacted signature and stamp]

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FPCGIL

FP CISL

Senigallia, 18/1/2020





FLESSIBILITA' ORARIA – art.27 CCNL 21/5/2018; art. 7 CCI

L'istituto della flessibilità oraria nel Comune di Senigallia **si applica** al personale addetto ai seguenti uffici e servizi con le modalità sotto riportate, ricondotte a tre tipologie:

**A) ° Personale amministrativo degli Uffici di Tutte le Aree ed U.O.A - (Orario Cd "Standard")**

L'orario "Standard" è l'orario prevalente nell'Ente che si applica al maggior numero di dipendenti. Sono previste le seguenti fasce di flessibilità:

MATTINA (dal lunedì al venerdì): in entrata dalle 7.45 alle 8.45; in uscita dalle 13.45 alle 14.45;

POMERIGGIO (n.2 rientri pomeridiani): solo in uscita: 17.30 – 18.15

**B) L'orario di lavoro flessibile si applica anche ai seguenti servizi, con fasce di flessibilità diverse da quella sopra indicata, in relazione al diverso orario di lavoro applicato e alle specifiche esigenze dei singoli servizi.**

° **Protezione civile**

° **Biblioteca**

° **Servizi Cimiteriali**

° **Manutenzione impianti elettrici**

° **Magazzino Economato**

Fasce di flessibilità' :

° **Biblioteca:**

MATTINA (dal lunedì al venerdì): in entrata dalle 7.45 alle 8.45; in uscita dalle 13.45 alle 14.45;

POMERIGGIO ( n.2 rientri pomeridiani): in entrata dalle 14.15 alle 15.30, in uscita dalle 18 alle 18.45

° **Protezione civile:**

MATTINA (dal lunedì al venerdì): in entrata dalle 7.30 alle 8.30; in uscita dalle 13.30 alle 14.30;

POMERIGGIO (n.2 rientri pomeridiani): in entrata dalle 13.30 alle 15.00; in uscita: dalle 17.00 alle 17.45.

° **Servizi Cimiteriali**

MATTINA (dal lunedì al venerdì): in entrata dalle 7.00 alle 8.30; in uscita dalle 13.00 alle 14.30;

POMERIGGIO (n.2 rientri pomeridiani): in entrata dalle 13.00 alle 14.30 in uscita dalle 16.30 alle 18.00

° **Manutenzione impianti elettrici**

MATTINA in entrata dalle 6,45 alle 7,45; in uscita dalle 12.45 alle 13,45

POMERIGGIO (n.2 rientri pomeridiani): in entrata dalle 14,15 alle 15,15; in uscita dalle 17,15 alle 18,15

° **Magazzino Economato**

MATTINA (dal lunedì al venerdì): in entrata dalle 7.00 alle 8.00; in uscita dalle 13.00 alle 14.00;

POMERIGGIO (n.2 rientri pomeridiani): in entrata dalle 13.00 alle 14.00; in uscita dalle 17.00 alle 18.00.

C) Ai servizi sottoindicati, caratterizzati dal lavoro in squadra, da rendersi in tempi definiti, si applica una flessibilità minima di 10 minuti in entrata ed in uscita, sia il mattino che il pomeriggio, ove previsto il rientro pomeridiano.

° **Manutenzione Strade**

° **Giardini**

° **Manutenzione edili**

° **Mense scolastiche**

L'istituto della flessibilità oraria **non si applica** ai seguenti servizi:

- Polizia Locale
- URP
- Impianti Sportivi e Piscine



RIPARTIZIONE RISORSE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020		Allegato 2
		2020
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (comprese PEO anno 2019)		367.969,34
COMPARTO		132.651,76
PERSONALE EDUCATIVO		6.047,77
IND.EX 8 QF		2.832,52
RISPARMI PEO CESSATI (importo compreso nella voce "progressioni orizzontali storiche")		
TURNO, REP, MAGG.		166.676,16
TURNO		105.276,22
REPERIBILITA'		49.528,82
MAGGIORAZIONE		11.871,12
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO		45.210,00
DISAGIO		3.000,00
RISCHIO		26.208,00
MANEGGIO VALORI		16.002,00
SPECIFICHE RESP. ART.70 QUINQUIES COMMA 2		24.289,26
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.70 QUINQUIES COMMA 1		2.643,86
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PL		24.468,00
INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART.56 SEXIES		3.188,89
COMPENSI PREVISTI DA SPEC DISPO DI LEGGE ( FUNZIONI TECNICHE.- ICI- AVVOC-ISTAT)		70.973,05
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE		54.160,00
ISTAT		3.786,05
ICI		
AVVOCATURA		13.027,00
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI		395,28
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE		52.000,00
TOTALE UTILIZZO 2020		899.345,89
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE		230.129,56
PERFORMANCE ' 19		248.386,70
PRODUTTIVITA' 18		278.981,00
PRODUTTIVITA' 17		195.905,00





