



**COMUNE DI OLLASTRA**  
Provincia di Oristano

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**2019/2021**

Verbale della delegazione trattante n. 5 del 04.11.2019



**COMUNE DI OLLASTRA**  
**Provincia di Oristano**

**Delegazione Trattante**  
**Verbale n. 5 del 04.11.2019**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**2019/2021**

Il giorno 4 del mese di novembre dell'anno duemiladiciannove, alle ore 09.30, presso la sede del Comune di Ollastras a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Ollastras, previa convocazione regolarmente effettuata con nota n. prot. n. 40 del 29.10.2019, la delegazione trattante del Comune di Ollastras, composta

per la parte pubblica (presidentessa, dott.ssa Alice Soriani), responsabile del servizio amministrativo

e, per la parte sindacale, (Azzarena Arrau).

visti i vigenti contratti collettivi (nazionali di lavoro) che disciplinano il rapporto di lavoro del personale dipendente delle (pubbliche amministrazioni rientranti nel comparto Funzioni Locali)

visto, in particolare, il contratto del comparto Funzioni Locali per il triennio 2014-2015, sottoscritto tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali in data 21.05.2015

visto il verbale n. 2 del 22.11.2015 di questa delegazione trattante, con cui si è disposto l'avvio delle trattative per la sottoscrizione del nuovo contratto collettivo (decentrato Integrativo) per il personale non dirigente del Comune di Ollastras

visto il verbale n. 1 in data 22.10.2019 di questa delegazione trattante, con cui si è approvata l'ipotesi di contratto collettivo (decentrato Integrativo) per il triennio 2019-2021

vista la deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 21.10.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo (decentrato Integrativo) per il triennio 2019-2021

tutto ciò premesso, la delegazione trattante, al termine dei negoziati, ha sottoscritto il presente contratto

1181 ;

<l<! ' ! I 8I/(! /I=I! 1I , ; 1; . +' I .....	2
+rt. 1 ampo di applicazione .....	2
+rt. 2 8urata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	2
<l<! ' ! II ! . 8I1+>; 1<! (. ! 3; //I! 1+' ; .....	2
+rt. 3 Incaric-i di posizione organizzativa.....	3
+rt. 4 . etribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	3
+rt. 5 ompensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa .....	4
+rt. 4 (rogressione economica all'interno della categoria .....	4
<l<! ' ! III . +(?! . <! 8I '+V! . ! .....	5
+rt. # ! rario di lavoro.....	5
+rt. 5 ! rario di lavoro straordinario.....	6
+rt. 9 <urnazioni.....	6
+rt. 10 . eperibilit? .....	7
+rt. 11 ! rario multiperiodale .....	7
+rt. 12 (ausa.....	7
+rt. 13 ! rario di lavoro "lessibile .....	8
+rt. 14 @anca delle ore .....	8
+rt. 15 3ormazione del personale.....	9
+rt. 14 . apporto di lavoro a tempo parziale.....	9
+rt. 1# /alute e sicurezza nei luog-i di lavoro.....	10
<l<! ' ! IV 8I/(! /I=I! 1I (; . I' (; . /! 1+' ; 8I (! 'I=I+' ! '+' ; .....	10
+rt. 15 (restazioni del personale in occasione di attivit? e iniziative di carattere privato .....	10
+rt. 19 2tilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	11
+rt. 20 Indennit? di servizio esterno.....	11
<l<! ' ! V <. +<<+>; 1<! ; ! 1! >I ! + ; //! . ! ! .....	11
+rt. 21 2tilizzo del "ondo risorse decentrate .....	11
+rt. 22 Indennit? condizioni di lavoro .....	12
+rt. 23 Indennit? per speci"ic-e responsabilit? .....	13
+rt. 24 >essi noti"icatori.....	14
+rt. 25 <rattamento accessorio del personale con contratto di lavoro "lessibile .....	14
+rt. 24 (remi correlati alla per"ormance .....	14
+rt. 2# riteri generali del sistema premiante per i titolari di (?! . .....	15
+rt. 25 riteri generali del sistema premiante per il personale.....	16
+rt. 29 8i""erenziamento del premio individuale .....	16

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Ilastra, ivi compreso il personale comandato o distaccato "atti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste indennità specifiche, c-è -anno titolo a partecipare all'erogazione dei relativi trattamenti accessori. , li oneri di cui al presente comma sono posti a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione del contratto di somministrazione.
3. (er quanto non previsto nel presente 81 si rinvia al 1' vigente.
4. ' e clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anc-è su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. ' interpretazione autentica -a luogo in sede di contrattazione decentrata%a tale "ine le parti si riuniscono entro 30 giorni dalla richiesta.
5. ' avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo mediante posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

### Art. 2

#### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto -a durata triennale, salvo modific-è di istituti conseguenti alla sottoscrizione di contratti nazionali c-è ne impongano la revisione, ovvero per volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. , li e"etti del presente contratto decorrono dal 01.01.2019 e "ino al 31.12.2021. ' a ripartizione annuale delle risorse per il salario accessorio 7 oggetto di accordo integrativo separato.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore "ino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comun6ue in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali nA procedono ad azioni dirette.
5. ' e (arti si riservano di riaprire il con"ronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge c-è riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

## TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 3

#### Incarichi di posizione organizzativa

1. I contratti danno atto che, fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, gli incarichi di posizione organizzativa gi? con i quali si proseguono o possono essere prorogati b\* per fronteggiare specifiche esigenze organizzative, e? possibile conferire la titolarit? della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri gi? precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni con i quali all'art. 9, comma 2, del 1' 31.3.1999 e fino ad oggi gi? applicati.
2. , gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti a personale della categoria B per un periodo massimo non superiore a quello del mandato del sindaco e non inferiore a un anno, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalit?. In assenza di dipendenti di categoria B nella dotazione organica, gli incarichi possono essere conferiti a dipendenti classificati nella categoria o @.
3. , gli incarichi sono conferiti tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché dei requisiti culturali, delle attitudini, della capacit? professionale e dell'esperienza del dipendente incaricato.
4. , gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. I risultati delle attivit? svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva d? anche titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato. (Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'ente acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 4.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### Art. 4

#### Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria B titolare delle posizioni organizzative e? composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennit? previste dal contratto collettivo nazionale, fatta eccezione per gli ulteriori compensi di cui all'art. 5 del presente contratto.
2. La graduazione delle posizioni organizzative e? determinata, con il supporto tecnico del nucleo di Valutazione, applicando apposita metodologia adottata dall'ente sulla base delle proprie disposizioni regolamentari e tenga conto della complessit? e della rilevanza delle responsabilit? amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa, del numero delle risorse umane assegnate, del budget gestito nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimento finale a rilevanza esterna.
3. A decorrere dal 01.01.2019, la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa (C.I. ) avviene secondo i seguenti criteri generali:
  - a\* nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le (C.I. , l'ente destina una quota di almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato per le medesime (C.I. )

b\* il "ondo, come determinato alla lettera a\*, viene suddiviso tra le (.! . sulla base del sistema di misurazione e valutazione della per"ormance degli incaricati di (.! . in vigore nell'; nte.

## Art. 5

### Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. +i titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anc-e i seguenti trattamenti accessori%

a\* indennit? di vigilanza prevista dallart. 3# comma 1, lett. b\*, primo periodo, del 1' del 4.#.1995, ai sensi dell'art. 35 del 1' del 14.9.2000

b\* compensi l/<+<, ai sensi dell'art.#0&ter del 1' 21.5.2015

c\* compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del 1' del 14.9.2000 tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei 6uali vi sia stata l'ac6uisizione delle speci"ic-e risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse

d\* compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del 1' del 14.9.2000, introdotto dall'art.14, comma 1, del 1' del 5.10.2001

e\* compensi per lavoro straordinario connesso a calamit? naturali, ai sensi dellart.40 del 1' del 22.1.2004 tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse "inanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per "ar "ronte ad emergenze derivanti da calamit? naturali

\*\* compensi di cui all'art. 54&ter del 1' 21.5.2015, previsti per il personale dell'area della vigilanza

g\* compensi c-e speci"ic-e disposizioni di legge espressamente prevedano a "avore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esempli"icativo e non esaustivo%

- gli incentivi per "unzioni tecnic-e, secondo le previsioni dell'art.113 del 8.' gs.n.50 del 2014
- i compensi pro"essionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 324 del 2003, ai sensi dell'art.4 del 1' del 9.5.2004
- i compensi incentivanti connessi al raggiungimento di obiettivi del settore entrate, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2015, n. 1450
- i compensi connessi agli e"etti applicativi dellart. 12, comma 1, lett. b\*, del 8.' . n.43# del 1994, convertito nella legge n.55491994, spese del giudizio.

## Art. 6

### Progressione economica all'interno della categoria

1. 'e progressioni economic-e sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della per"ormance individuale del triennio c-e precede l'anno in cui 7 adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

2. +i "ini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del re6uisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a venti6uattro mesi.

3. ' 'attribuzione della progressione economica orizzontale avr? decorrenza al 1D gennaio dell'anno nel 6uale viene sottoscritto l'accordo speci"ico, salvo diversa indicazione delle parti.

4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende -a diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. + tal "ine l'ente ric-ieder? all'ente di utilizzazione le in"ormazioni e le eventuali valutazioni e""ettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. +I nucleo di valutazione spetta l'avvio della procedura e l'istruttoria per l'attribuzione delle progressioni economic-e oggetto di accordo decentrato0 esso ne in"orma i potenziali destinatari e provvede all'ac6uisizione delle istanze, al calcolo della media delle valutazioni ottenute dal dipendente nel triennio precedente e alla "ormazione di una graduatoria per ciascuna categoria.

4. +i "ini della progressione economica, ogni dipendente verr? portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione *Eper presa visione e ricevuta*F. Il dipendente pu:, nel termine di 10 giorni dalla data di ac6uisizione, c-iedere per iscritto c-iarimenti al soggetto valutatore, il 6uale deve "ornire i relativi c-iarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della ric-iesta, nella medesima "orma. 1el caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i c-iarimenti ricevuti, pu: avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della per"ormance adottato dall'; nte.

#. +i "ini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti c-e abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserver? il criterio della maggiore anzianit? di servizio. + parit? di punteggio e di anzianit? di servizio, la precedenza verr? data al dipendente con maggiore et? anagra"ica.

5. ; ventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al "ondo per le risorse decentrate del medesimo anno di sottoscrizione dell'accordo.

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 7 Orario di lavoro

1. ' orario ordinario di lavoro 7 di 34 ore settimanali ed 7 "unzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. +i sensi di 6quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro 7 articolato su cin6ue giorni per tutti gli u""ici.

2. +i sensi dell'art. 4, comma 4, del 8.' gs. n. 44 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non pu: superare la media delle 45 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con ri"erimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. ' e parti, con speci"ico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. ' e articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate cos\$ come segue%

- orario antimeridiano%dal lunedì\$ al venerdì\$, ingresso alle ore #.24, uscita alle ore 14.000
- orario pomeridiano%giovedì\$, ingresso alle ore 15.00, uscita alle ore 15.00.

!gni eventuale variazione disposta dall'; nte sar? oggetto di con"ronto ai sensi dell'art. 5 del 1' 21.5.2015 e terr? conto dei seguenti criteri%

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane0
- miglioramento della 6qualit? delle prestazioni0
- ampliamento della "ruibilit? dei servizi da parte dell'utenza0
- miglioramento dei rapporti "unzionali con altri u""ici ed altre amministrazioni..

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate 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, secondo quanto previsto all'art. 130

b\* turnazioni c-e consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 90

c\* orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 11.

4. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 5, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche.

6. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti ai sensi dell'art. 12, salvo quanto previsto dall'art. 13 comma 2.

#### Art. 8

##### Orario di lavoro straordinario

1. L'azienda provvede annualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e alla suddivisione e attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle CC/LL e alla C/2. L'importo del fondo non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. Le parti prendono atto della mancanza, nel fondo per le risorse decentrate dell'azienda, di uno specifico fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 35 del 1° 14.9.2000. Tale mancanza determina l'impossibilità per i dipendenti di svolgere lavoro straordinario retribuito.

3. I eventuali modificamenti, contrattuali o normative, consentano all'azienda la reintroduzione di un apposito fondo per il lavoro straordinario, saranno motivo di revisione del presente contratto con definizione della disciplina per le prestazioni di lavoro straordinario.

4. Sono salve le prestazioni di lavoro straordinario svolte per il servizio elettorale, per eventi straordinari e imprevedibili e calamità naturali ai sensi dell'art. 39 del 1° 14.9.2000, per i quali l'azienda acquisisce apposite risorse eccedenti lo stanziamento del fondo di cui al comma 1.

#### Art. 9

##### Turnazioni

1. L'azienda, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Il personale in turnazione deve essere informato della turnazione programmata per il mese successivo entro il giorno 15 del mese.

3. Salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

4. Il personale c-è si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 13, comma 3 pu: , a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del 8.° gs. n. 15192001. Sono comunemente escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

#### **Art. 10 Reperibilità**

1. (Per il servizio di stato civile, cimiteriale e di polizia mortuaria viene istituito il servizio di pronta reperibilità, per gli adempimenti conseguenti ai decessi da effettuarsi nei giorni festivi, di riposo settimanale e non lavorativi. ; sso 7 remunerato con la somma di L 10,50 giornaliera per 12 ore. Tale importo 7 raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche in festività o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Setta indennità 7, altresì, "razionabile in misura non inferiore a quattro ore ed 7 corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10B
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 35, comma #, e dell'art.35bis, del 1° del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario per le stesse ore 7 esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1
3. Iascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 9 volte in un mese0 gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Hualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunemente di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non 7 chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui usufruisce del riposo compensativo, il lavoratore 7 tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunemente, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del 1° del 14.9.2000.

#### **Art. 11 Orario multiperiodale**

1. (Per prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'ente può programmare l'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. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 15 mesi, possono elevare a 14 il numero massimo di settimane.
2. 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. 12 Pausa**

1. Hualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 44 del 1° del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del 1° del 9.5.2004.

2. Nella giornata in cui il dipendente effettua il rientro pomeridiano, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 13 in materia di orario di lavoro flessibile, la pausa pu: avere una durata massima di 120 minuti.

3. 2na diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, pu: essere prevista per il personale c-e si trovi nelle seguenti situazioni:

& personale c-e beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al 8.° gs. n. 151920010

& personale c-e assiste familiari portatori di -andicap ai sensi della legge n. 104/1992

& personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 440

& 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, pu: non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo) lavoro straordinario elettorale\*.

### Art. 13

#### Orario di lavoro flessibile

1. Per consentire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero, c-e consiste nella flessibilità di un'ora in entrata e in uscita sul normale orario di lavoro. Il dipendente pu: avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere a motivo dell'orario flessibile, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine della prestazione lavorativa.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio. Nei casi di difficoltà di recupero, il debito orario andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 14.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti 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 c-e

& beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al 8.° gs. n. 151920010

& assistano familiari portatori di -andicap ai sensi della legge n. 104/1992

& siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 440

& 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 c-e richiedono terapie specifiche c-e comportano tempi di recupero maggiori.

### Art. 14

#### Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore ai sensi dell'art. 35 bis del 1° 14.9.2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore del Comune di Ilastra.

2. /tante l'assenza di apposito "ondo per il lavoro straordinario c-e consenta il pagamento dei compensi, la banca delle ore 7 lo strumento privilegiato per garantire la "unzionalità? della prestazione lavorativa compatibilmente con le esigenze personali dei dipendenti, insieme all'orario multiperiodale e a 6uello "lessibile.

3. 1 ella banca delle ore con"uiscono%

& le ore di lavoro eccedenti il normale orario di lavoro settimanale, autorizzate dal . esponsabile del /ervizio per a""rontare picc-i di lavoro non prevedibili0

& le ore accumulate a seguito della "lessibilit? in entrata e in uscita ai sensi dell'art. 13.

4. ' e ore accantonate possono essere utilizzate da ciascun lavoratore come%

& permessi compensativi per le proprie attivit? "ormative0

& permessi per necessit? personali e "amiliari0

& compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'articolo 13 del presente 81.

## Art. 15

### Formazione del personale

1. ' '; nte promuove e "avorisce la "ormazione, l'aggiornamento, la ri6uali"icazione, la 6uali"icazione e la specializzazione pro"essionale del personale dipendente in6uadrato in tutte le categorie e di ogni pro"ilo pro"essionale.

2. ' e attivit? "ormative sono programmate nei piani della "ormazione del personale, c-e individuano le risorse "inanziarie e le linee di intervento, sulla base dei "abbisogni "ormativi individuati dai . esponsabili dei /ervizi e dall'+mministrazione, anc-e in relazione agli obiettivi assegnati.

3. ' a "ormazione 7 comun6ue garantita anc-e in assenza di un piano annuale e9o nelle more dell'approvazione dello stesso, sia su indicazione dei . esponsabili dei /ervizi sia su ric-iesta del singolo dipendente, compatibilmente con le risorse "inanziarie assegnate e le esigenze di servizio.

4. ' e attivit? "ormative possono svolgersi in modalit? tradizionale, ovvero con l'impiego di metodologie innovative 6uali "ormazione a distanza, "ormazione sul posto di lavoro, "ormazione mista )sia in aula c-e sul posto di lavoro\*, comunit? di apprendimento, comunit? di pratica.

5. Il personale c-e partecipa alle attivit? di "ormazione organizzate dall'amministrazione 7 considerato in servizio a tutti gli e""etti. I relativi oneri sono a carico dell'+mministrazione.

4. (er il personale iscritto ad albi pro"essionali possono essere individuate anc-e iniziative "ormative correlate agli obblig-i "ormativi previsti per l'esercizio della pro"essione.

#. +l "inanziamento delle attivit? di "ormazione si provvede utilizzando un importo complessivo non in"eriore all'1B del monte salari complessivo, comprensivo degli oneri ri"lessi, relativo al personale dipendente.

## Art. 16

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non pu: superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

2. ' e parti possono concordare, con speci"ico accordo della validit? di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente comma, anc-e in presenza di gravi e documentate situazioni "amiliari.

## Art. 17

### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. I comitati e i partiti, eventualmente con l'ausilio del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, si incontrano con cadenza almeno annuale per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma, l'ente deve dare in formazione di tutte le iniziative formative svolte o programmate in attuazione della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'amministrazione.
3. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio protezione e prevenzione e il medico competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e ausiliarie e danno diritto all'indennità di rischio e disagio, misure di prevenzione nell'utilizzo di videoterminali.
4. L'ente adotta tutte le misure necessarie affinché la tutela del lavoratore comprenda, oltre al benessere fisico, anche il benessere mentale e sociale.
5. L'amministrazione coinvolge, consulta, informa e informa il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche con attività ulteriori rispetto a quelle programmate per tutto il personale.
4. L'ente si impegna a dare tempestiva attuazione alle norme concernenti la tutela della sicurezza e della salute nel luogo di lavoro, prevedendo risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli ulteriori interventi derivanti dalle iniziative prese nell'ambito del presente articolo.

## TITOLO IV

### DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

## Art. 18

### Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro dal personale impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 35, comma 5, del D.L. 1 del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore di lavoro aggiuntive sono prestate in deroga al limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario previsto all'art. 14, comma 4, del D.L. 1 del 1.4.1999 e all'art.35, comma 3, del D.L. 1 del 14.9.2000, e i compensi relativi non rientrano nel tetto massimo dei compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del D.L. 1 del 1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni contenute nell'apposito regolamento adottato dalla giunta comunale.
5. In sede di contrattazione integrativa, con cadenza almeno annuale, sono monitorate le risorse disponibili viene definita la relativa destinazione.

## Art. 19

### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le modalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella misura da questi determinata ai sensi dell'art. 205, comma 4 lett. c\*, e comma 5, del R. D. n. 2559/1992.

2. Le risorse di cui al comma 1, fino a un massimo di L. 1.000,00 sono destinate per il loro intero ammontare al fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

3. Qualora le risorse di cui al comma 1 superino l'importo di L. 1.000,00, esse sono così ripartite:

& il 20% al fondo di previdenza complementare (esclusivo), è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

& il 20% alle finalità assistenziali nell'ambito del welfare integrativo e L. art. #2 del 1° 21.5.2015

& il 40% integra le risorse del fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## Art. 20

### Indennità di servizio esterno

1. Il personale c-e, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a L. 1,50.

2. L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del lavoro in ambienti esterni ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Si considera espletato in via continuativa all'esterno della sede dell'ente il servizio prestato all'esterno per la maggior parte dell'orario lavorativo giornaliero.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del 1° 21.5.2015

b) è cumulabile con le indennità di vigilanza di cui all'art. 3#, comma 1, lett. b\*, del 1° del 4.#.1995 e successive modificazioni ed integrazioni

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. #0bis del 1° 21.5.2015.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

4. Per le giornate in cui il dipendente non svolge servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. #0bis del 1° 21.5.2015.

## TITOLO V

### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

## Art. 21

### Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse contenute nel fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

2. ' e risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate all'erogazione di%
- a\* premi correlati alla per"ormance organizzativa0
- b\* premi correlati alla per"ormance individuale0
- c\* indennit? condizioni di lavoro, di cui all'art. #0&bis del 1 ' 21.5.20150
- d\* indennit? di turno, indennit? di reperibilit?, nonc-A compensi di cui all'art. 24, comma 1 del 1 ' del 14.9.20000
- e\* compensi per speci"ic-e responsabilit?, secondo le discipline di cui all'art. #0&uin6uies del 1 ' 21.5.20150
- \*\* indennit? di "unzione di cui all'art. 54&seLies ed indennit? di servizio esterno di cui all'art. 54&6uater del 1 ' 21.5.2015 per il personale di polizia locale0
- g\* compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 4#, comma 3, lett. c\*, ivi compresi i compensi di cui all'art. #0&ter del 1 ' 21.5.2015 0
- \* compensi ai messi noti"icatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 4#, comma 3, lett. \*\* del 1 ' 21.5.2015, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del 1 ' del 14.9.20000
- i\* progressioni economic-e, con decorrenza nell'anno di ri"erimento, "inanziate con risorse stabili.
3. ' e risorse da destinare a premio per la per"ormance individuale non possono essere in"eriori al 30B della parte variabile del "ondo, "atta eccezione delle somme con destinazione vincolata.

## Art. 22

### Indennità condizioni di lavoro

1. , li enti corrispondono una unica Eindennit? condizioni di lavoroF destinata a remunerare lo svolgimento di attivit?%
- a\* disagiate0
- b\* esposte a risc-i e, pertanto, pericolose o dannose per la salute0
- c\* implicanti il maneggio di valori.
2. ' indennit? di cui al presente articolo 7 commisurata ai giorni di e""ettivo svolgimento delle attivit? di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri%; uro 1,50 M ; uro 3,50.
3. ' a misura dell'indennit? spettante 7 determinata, in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle caratteristic-e delle attivit? svolte dal dipendente, per ogni singola "attispecie, secondo il seguente sc-ema di pesatura%
- a\* in base all'indice di risc-io previsto dal 8V. relativo all'attivit? svolta%

indice di risc-io basso	peso causale 0
indice di risc-io medio	peso causale 1
indice di risc-io alto	peso causale 2
indice di risc-io molto alto	peso causale 3

- b\* in base alle condizioni di disagio in cui viene svolta l'attivit?%

nessuna condizione di disagio	peso causale 0
prestazione lavorativa caratterizzata da tempestivit? dell'intervento in situazioni di urgenza o emergenza, anc-e di supporto all'autorit? giudiziaria o di pubblica sicurezza0	peso causale 1

improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni	peso causale 2
---	----------------

c\* in base alle attività c-e comportano maneggio di valori solo in caso di nomina normale ad agente contabile%

somme fino a € 50,00 mensili	peso causale 0
somme da € 50,01 a € 100,00 mensili	peso causale 1
somme oltre i € 100,01 mensili	peso causale 2

4. L'attribuzione delle somme mensili c-e consentono l'attribuzione dell'indennità per il maneggio di valori di cui al precedente comma 3, lettera c\*, 7 determinata dividendo il totale risultante dal conto reso dall'agente contabile, ai sensi dell'art. 93 del D.Lgs. 24/92/2000, per il numero di mesi in servizio.

5. L'ammontare dell'indennità 7 stabilito sommando i pesi causali delle tre attività indicate al precedente comma 3, secondo le seguenti fasce:

peso delle causali	importo indennità
1&2	€ 1,50
3&4	€ 2,50
5 e oltre	€ 3,50

### Art. 23

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Il personale delle categorie @, 7 e 8, c-e non risulta incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti c-e comportano specifiche responsabilità, ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di appartenenza.

2. L'indennità di cui al comma 1 7 riconosciuta 6 quando si verificano, contemporaneamente, almeno due delle seguenti condizioni:

a\* gestione, direzione e supervisione di almeno due unità di personale assegnate al proprio servizio

b\* firma di atti a valenza esterna su delega alla firma da parte del responsabile del servizio esclusi gli atti endoprocedimentali 6 quantunque adottati in qualità di responsabile del procedimento\* e quelli inerenti il proprio profilo professionale (es. relazioni, perizie, progetti, ecc.)

c\* elevato grado di autonomia operativa 0 proposizione di soluzioni innovative anche mediante attività di analisi, studio e ricerca 0 introduzione di metodologie e strumenti migliorativi.

3. L'attribuzione dell'incarico di specifica responsabilità deve risultare da apposito atto adottato dal responsabile del servizio entro il mese di gennaio di ogni anno, c-e evidenzia la concorrenza delle condizioni previste dal precedente comma 2. L'incarico decade il 31 dicembre di ogni anno, salvo rinnovo.

4. , li importi massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono così determinati:

a\* per il personale di categoria @ € 1.000,00

b\* per il personale di categoria 7 € 1.100,00

c\* per il personale di categoria 8 € 1.200,00.

5. L'indennità è attribuita per intero quando ricorrono tutte e tre le condizioni per il riconoscimento della specifica responsabilità, mentre è calcolata per i due terzi quando ricorrono due delle tre condizioni.

4. L'indennità di L. 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore c-e non risulta incaricato di posizione organizzativa per compensare%

a\* le specifiche responsabilità del personale delle categorie @, e 8 attribuite con atto "ormale degli enti, derivanti dalle qualifiche di 2° ufficiale di stato civile ed anagrafe ed 2° ufficiale elettorale nonc-A di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi

b\* le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

#. L'indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con l'indennità di funzione di cui all'art. 54 del DL n. 1 del 21.5.2019 e non sono cumulabili tra loro. Nel caso in cui a un dipendente competano indennità diverse, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

#### Art. 24

##### Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 4#, comma 3 lett. "a" del DL n. 1 del 21.5.2015, ai messi notificatori è destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria incamerato dall'ente; nte.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

#### Art. 25

##### Trattamento accessorio del personale con contratto di lavoro flessibile

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione, la cui prestazione lavora sia almeno pari o superiore a sei mesi, 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.

3. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati anche in misura non razione o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

#### Art. 26

##### Premi correlati alla performance

1. Le risorse del fondo per il salario accessorio c-e residuano dall'applicazione degli articoli precedenti sono destinate ai premi correlati alla performance e rappresentano la parte prevalente delle risorse variabili.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono così suddivise%

a\* 40% destinato ai premi correlati alla performance individuale

b\* 40% destinato ai premi correlati alla performance organizzativa.

3. La determinazione del budget individuale avviene secondo il seguente meccanismo di calcolo%

a\* il numero di dipendenti dell'ente al 31.12 dell'anno di riferimento) esclusi i titolari di C.I. \* 7 suddiviso per categoria e posizione di accesso. A tali "ini, i rapporti di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario di lavoro.

b\* il numero di dipendenti appartenenti a ogni categoria e posizione di accesso 7 moltiplicato per il parametro di riferimento di cui alla tabella seguente.

categoria	Parametro
+	1
@	1,04
@3 di accesso	1,12
	1,15
8	1,30
83 di accesso	1,50

c\* i risultati ottenuti, per ogni categoria e posizione di accesso, sono sommati determinando a un valore complessivo c-e rapporta il numero di dipendenti al sistema di classificazione vigente.

d\* le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui alla precedente lettera c\*, ottenendo un importo unitario.

e\* moltiplicando l'importo unitario per il risultato delle precedenti lettere a\* e b\*, relativi al personale di ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

4. L'erogazione dei premi correlati alla performance avviene secondo le fasce stabilite dall'art. 25.

#### Art. 27

##### Criteri generali del sistema premiante per i titolari di P.O.

1. Il premio destinato ai titolari di posizione organizzativa 7 distribuito sulla base della media ponderata di due ambiti di valutazione.

a\* la valutazione della performance organizzativa collegata al risultato complessivo dell'ente.

b\* la valutazione della performance individuale conseguita in relazione a:

& contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa,

& grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale,

& esito della misurazione dei comportamenti organizzativi.

2. L'entità del premio 7 determinata in base alla sommatoria degli esiti della valutazione della performance individuale di cui al precedente comma 2 lettera b\* per tutti e tre i punti indicati.

3. Per poter accedere al premio complessivo, il titolare di C.I. deve aver conseguito il punteggio minimo di 40B nella performance individuale di cui al citato comma 1 lettera b\*. Per punteggi inferiori al 40B non avrà accesso al premio complessivo.

4. L'entità del premio 7 così determinata:

a\* per valutazioni da 40B a 90B, il titolare di C.I. accede al premio in proporzione al risultato conseguito.

b\* per valutazioni superiori a 90B, il titolare di C.I. accede al 100B del premio attribuibile.

#### Art. 28

##### Criteri generali del sistema premiante per il personale

1. Il premio per il personale dipendente viene attribuito secondo gli esiti della valutazione della performance individuale in relazione a%

a\* contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

b\* grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale

c\* valutazione dei comportamenti organizzativi.

2. Il punteggio minimo per l'accesso al premio è di 40B.

3. L'entità del premio è determinata secondo le seguenti classi di merito%

a\* per valutazioni inferiori a 40B il dipendente non ha accesso al premio

b\* per valutazioni comprese tra 40B e 90B, il dipendente accede al premio in proporzione al risultato conseguito

c\* per valutazioni superiori a 90B, il dipendente ha accesso al 100B del premio attribuibile.

#### Art. 29

##### Differenziazione del premio individuale

Il premio individuale è attribuito in base al risultato conseguito dal dipendente in relazione al contributo reso per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e al grado di conseguimento degli obiettivi specifici di performance individuale.

Art. 29 - Differenziazione del premio individuale

u'

