



# CITTÀ DI ALBANO LAZIALE

Città Metropolitana di Roma Capitale

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

Premesso che in data 27.11.2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo del Personale – Parte economica 2019/2021, e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 250 del 13.12.2019, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto stesso;

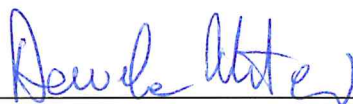
In data 19.12.2019, alle ore 11,00 presso la residenza Municipale della Città di Albano Laziale si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, nelle seguenti persone:

Parti contraenti:

Per la Delegazione Datoriale :

➤ Presidente

Dott.ssa Daniela Urtesi

  
\_\_\_\_\_

Per la Delegazione di parte sindacale:

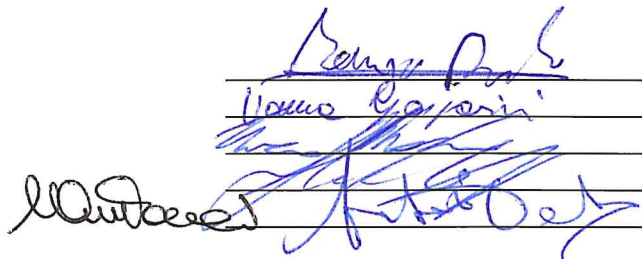
➤ Coordinatore R.S.U.

➤ Vice Coordinatore R.S.U.

➤ Componente

➤ Componente

➤ Componente

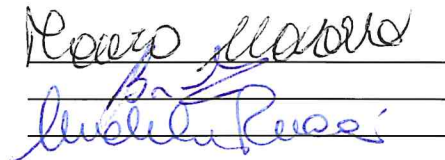
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Rappresentanza Territoriale delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.:

➤ Rappr. C.I.G.L. F.P.

➤ Rappr. C.I.S.L. – F.P.

➤ Rappr. U.I.L. – F.P.L.

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Altre sigle firmatarie:

➤ Rappr. \_\_\_\_\_

➤ Rappr. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente Contratto collettivo decentrato integrativo del Personale.





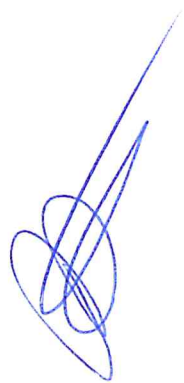
Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, resta in vigore fino alla sottoscrizione del nuovo, salvo espressa disdetta delle parti.





**CITTÀ DI ALBANO LAZIALE  
CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
2019/2021**

19.   1   

**Titolo I**  
**Disposizioni generali**

**Art. 1**


**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità dal 1/1/2019 – 31/12/2021 sia per la parte giuridica che economica.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Con cadenza annuale, contestualmente all'approvazione del bilancio possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

**Art. 2**

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

1. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sulla bacheca del portale del dipendente e mediante pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente – Contrattazione integrativa del sito istituzionale dell'Ente.
2. 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 prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 4.
5. Per quanto non previsto nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si rinvia agli articoli dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di Lavoro vigenti.



6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali o di legge che riguardino gli istituti contrattuali regolati nel presente contratto.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

## **TITOLO II**

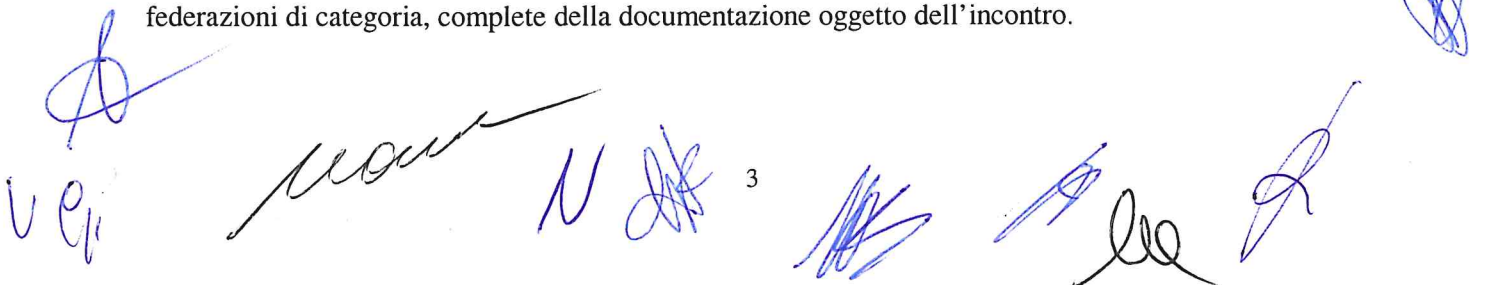
### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 4**

#### **Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU.  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e di norma in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati e/o degli accordi raggiunti, sottoscritto dalle parti. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni avvengono in forma scritta di norma cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire tramite invio ai componenti della RSU designati a partecipare per mezzo di posta elettronica ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale per pec o email alle segreterie delle relative federazioni di categoria, complete della documentazione oggetto dell'incontro.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'V. Gi.', followed by a long, sweeping signature, then a signature starting with 'N', and several other less legible signatures. A small number '3' is written in the center of the bottom row of signatures.

## Art. 5

### Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti. Con riferimento alla D.G.C. 76 del 16.04.2015 rimangono valide le intese non superate dal presente CDI e dal CCNL 2018.

## Art. 6

### Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, vengono stabiliti annualmente tramite la contrattazione annuale, la cui convocazione della prima riunione di norma avviene entro il mese di Aprile.
3. L'amministrazione fornirà nel corso della riunione di cui al comma precedente i seguenti elementi propedeutici al negoziato:
  - a. Rapporto definitivo della spesa del fondo dell'anno precedente con evidenza degli eventuali residui;
  - b. Gli orari delle prestazioni dei servizi organizzati dall'ente;
  - c. Quadro riassuntivo dei lavoratori cessati entro il 31 dicembre dell'anno precedente e dei cessandi dell'anno in corso;
  - d. La deliberazione di individuazione e ripartizione destinazione dei proventi contravvenzionali ovvero, in carenza, i dati relativi ai proventi dei tre anni precedenti;
  - e. Il valore economico degli appalti di beni e servizi assoggettati alla definizione del fondo di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 per l'anno corrente;
4. L'organizzazione degli uffici, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, è materia di informazione preventiva ai sensi dell'art. 6 del D.to L.gs. 165/2001.
5. Sono materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte.
6. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione ordinaria degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Codice degli Appalti.
7. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del

patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

### TITOLO III




#### Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

##### Art. 7

##### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata tramite il sistema di rilevazione presenze attraverso l'utilizzo dello specifico codice giustificativo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono pasto, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto.

  
Vg.

  
N  









## Art. 8

### Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di pubblicare in appositi spazi intranet e di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione individuerà, accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

## Art. 9

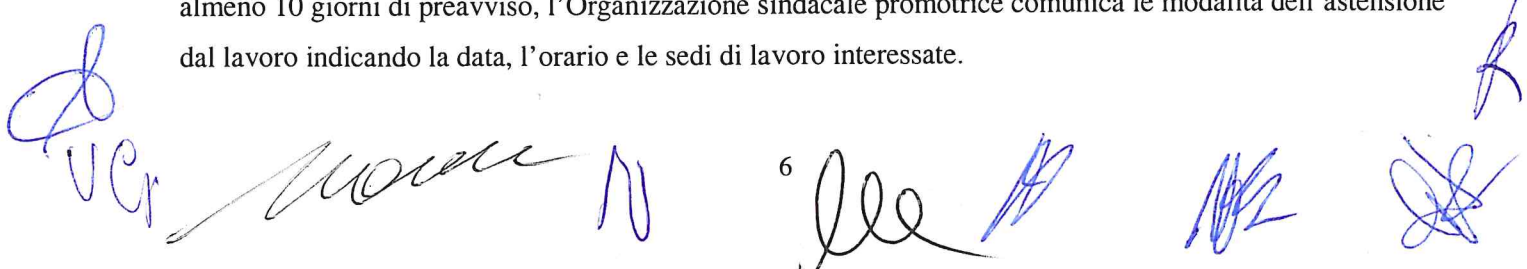
### Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale, ad uso non esclusivo, per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.
2. La R.S.U. e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti comunicati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale. Il Servizio Personale avrà cura di comunicare alla R.S.U. l'ammontare delle ore residue disponibili con frequenza trimestrale.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail o fax, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali o i componenti della RSU.

## Art. 10

### Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle Organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'Organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.





3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

### Art. 11

#### Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti comandati in servizio per l'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero di cui al CCDI 2003 (deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 25.09.2003):

SERVIZIO	N.UNITÀ
STATO CIVILE	1
SERVIZIO ELETTORALE	1
SERVIZI CIMITERIALI *	1
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	1
POLIZIA LOCALE	3
SERVIZIO PERSONALE **	1

\* per servizi cimiteriali si riferisce al servizio di ricezione della salma presso il cimitero.

\*\* per servizio personale si intende il servizio Trattamento economico (Settore II- servizio I).

### TITOLO IV

#### Disposizioni diverse

### Art. 12

#### Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione di misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le





7













metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008;
- per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs n. 81/2008, l'Ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche, individuate nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

### **Art. 13**

#### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

### **Art. 14**

#### **Banca delle ore**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, è finalizzata al monitoraggio del lavoro straordinario ed alla possibilità che il lavoratore possa alternativamente scegliere il pagamento del compenso per il lavoro svolto o in alternativa il solo pagamento della maggiorazione ed il conseguente recupero del riposo, compatibilmente con le risorse economiche a ciò destinate.
2. Su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario accantonate in banca ore, debitamente autorizzate, dovranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n 80 ore. Il limite di cui al presente comma sarà sottoposto a verifica annuale fra le parti.

### **Art. 15**

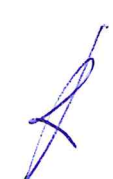
#### **Buoni mensa**

1. Il Comune di Albano Laziale, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, assicura al proprio personale dipendente il servizio sostitutivo di mensa erogato sotto forma di buono pasto, del valore nominale di 7 (sette) euro.
2. L'erogazione giornaliera del buono pasto è regolata dalle seguenti condizioni:



N

8



Il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata.

L'attività lavorativa deve essere prestata al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un totale complessivo di ore 7,12 di servizio effettivo (escluso il tempo della pausa).

3. La timbratura della pausa è obbligatoria e, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, non deve essere inferiore ai trenta minuti e non superiore alle due ore, nel caso di mancata timbratura sarà, automaticamente, considerata un'interruzione di 60 minuti.
4. Al personale che su specifica richiesta espressa, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari previste all'art. 27 c. 4 dal vigente CCNL, è stato autorizzato all'effettuazione dell'orario di servizio di 7 ore e 12 minuti nell'ambito dell'orario di lavoro, il buono pasto, sarà erogato solo nelle due giornate di rientro stabilite dall'Ente, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui ai precedenti punti del presente articolo.
5. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dell'attività e l'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazione nell'organizzazione del lavoro, il personale Scolastico, delle Biblioteche e del Corpo di Polizia Locale, implicato in attività protratte oltre l'orario di lavoro, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata alla fine di ciascun turno di lavoro, come disciplinato dall'art. 13 del CCNL del 09/05/2006.

#### **Art. 16**

##### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Le parti danno atto che la disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'Ente tiene conto del tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ai sensi dall'art.27 del CCNL 21/05/2018;
2. L'attuale disciplina della flessibilità oraria adottata presso l'Ente sarà oggetto di verifica e aggiornamento entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CDI;

#### **Art. 17**

##### **Orario multiperiodale**

1. Ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003 la quale la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Si stabilisce che tale limite temporale su cui calcolare tale media può essere superato, fino ad ulteriore sei mesi esclusivamente per le seguenti ragioni:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - svolgimento di attività per la pubblica incolumità, anche a seguito di calamità naturali;
  - attivazione di nuovi servizi all'utenza nel primo anno di erogazione;
  - realizzazione di opere pubbliche di rilevante interesse pubblico, sociale e culturale;
  - consultazioni elettorali;

Ug.



N

9



A









3. in relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4 lettera q, del CCNL 21/05/2018, si conferma il periodo di 13 settimane previste dall'art. 25 del medesimo CCNL.

## TITOLO V

### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

#### Art. 18

##### Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di Marzo di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo del salario accessorio. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### Art. 19

##### Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale) su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati, la restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati e dopo la relativa certificazione da parte dei Revisori dei Conti.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

#### Art. 20

##### Progetti speciali

1. I progetti speciali previsti dall'art. 67, comma 5<sup>a</sup>, lett. b) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, preventivamente approvati dalla Giunta Comunale, devono prevedere l'individuazione da parte del

Dirigente/Responsabile di servizio i dipendenti che vi partecipano e l'impegno richiesto. Tali progetti possono essere riferiti a singole strutture o interessare trasversalmente più strutture, successivamente alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi vengono di norma approvati i suddetti progetti.

2. Il valore del singolo progetto è quantificato in ragione del numero dei partecipanti e delle ore stimate di lavoro necessarie al raggiungimento degli obiettivi e delle attività previste moltiplicate per il valore economico orario dei dipendenti partecipanti come riportato nella griglia seguente.
3. I progetti possono prevedere una quota per remunerare le attività trasversali e/o di supporto necessarie da parte degli uffici deputati al controllo, liquidazione e rendicontazione.
4. Ai fini della predisposizione dei progetti e della quantificazione dell'impegno richiesto ai singoli dipendenti in ragione delle ore da effettuare al di fuori dell'orario di servizio, i dirigenti (o responsabili) possono avvalersi della seguente tabella indicativa.

Posizione giuridica	Valore orario
B	15
B3	16
C	18
D	20

#### Art. 21

##### Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.to L.vo 15.12.1997, n. 446);
  - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada;
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
  - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
  - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n.437 del 1996, convertito nella Legge n.556/1996, spese del giudizio;
  - qualsiasi ulteriore compenso previsto da specifiche disposizione di legge.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termine dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

## Art. 22

### Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).
4. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.
5. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
6. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 1,50 euro per le attività disagiate, in 1,50 euro per quelle rischiose.
7. Per il maneggio valori le indennità sono erogate per ogni giorno di effettivo maneggio in base alle seguenti soglie annuali:
  - in 1,00 euro per maneggio valori fino a 10.000,00
  - in 1,50 oltre i 10.000,00.
8. Tutti gli atti di riconoscimento di tali indennità sono oggetto di informativa alle rappresentanze sindacali.

## Art. 23

### Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.
2. Le aree attualmente previste sono i servizi demografici e la Polizia Locale
3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata

di mesi 11 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 11,00.
5. I contingenti devono rispettare la norma vigente.

#### Art. 24

#### **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, previste dall'art. 70 quinquies, comma 1, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile.
2. Per la erogazione di questi compensi i dirigenti (ovvero i Responsabili dei servizi per le strutture prive di dirigenti), individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e, di norma, all'inizio di ogni anno, con informativa alle rappresentanze sindacali. L'assegnazione da parte del Dirigente (ovvero i Responsabili dei servizi per le strutture prive di dirigenti), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Risorse Umane oltre che all'interessato, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
  - a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro strutturalmente presenti nell'organigramma dell'ufficio (ovvero provvisori se di durata almeno annua e formalmente assegnati);
  - b) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive conseguenti a formale indicazione da parte dell'amministrazione ovvero conseguenti ad obblighi normativi;
  - c) Responsabilità di specifici procedimenti obbligatori per legge, che comportano diretta responsabilità a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, e che richiedono l'individuazione formale da parte dell'amministrazione;
  - d) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, coordinamento con altri enti e/o associazioni di categoria);
  - e) Responsabilità di attività sostitutiva di figura sovraordinata, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
  - f) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, il cui iter, formalmente assegnato, sia riferibile al soggetto incaricato (Preposto alla sicurezza, Referente anticorruzione, Referente trasparenza e accesso, Amministratore di sistema, Responsabile Suap etc.);

- g) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e a carattere discrezionale che si concretizzino con atti formali direttamente sottoscritti;
- i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consenziali in generale, che si concretizzino con documenti formali direttamente sottoscritti e/o proposti al dirigente;
- h) Responsabilità inerente la partecipazione, quale componente, a commissioni di gara e di concorso (con esclusione della mera verbalizzazione)
4. Nel conferimento degli incarichi, i dirigenti, dovranno tener conto prioritariamente dei requisiti di competenza e professionalità che rendono il soggetto scelto idoneo all'incarico da ricoprire. La motivazione dovrà dimostrare che esiste il minum di professionalità necessario per ricoprire l'incarico da conferire mediante provvedimento del Dirigente che individua la durata, le specifiche responsabilità e il compenso previsto.
5. Gli incarichi possono essere assegnati anche in maniera frazionata nel corso dell'anno, tenendo conto anche delle esigenze connesse ai piani triennali anticorruzione.
6. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità possono essere preventivamente ripartite dalla conferenza dei dirigenti tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori, il numero di dipendenti e la tipologia delle responsabilità.
7. Ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità, entro i limiti massimi di seguito indicati, devono essere presenti almeno 2 fattispecie di quelle elencate al punto 3:
- Cat. B: compenso annuo minimo € 200,00 e max di € 500,00;
  - Cat. C: compenso annuo minimo € 400,00 e max di € 1.000,00;
  - Cat. D: compenso annuo minimo € 600,00 e max di € 3.000,00;
8. Il compenso è commisurato al concreto esercizio delle responsabilità con esclusione dei periodi di assenza ad eccezione delle ferie ed è corrisposto mensilmente.

#### Art. 25

##### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente



investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, con informativa alle rappresentanze sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 350,00 annui.
4. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 24, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

#### **Art. 26**

##### **Vestiario ed equipaggiamento**

Per il personale che è obbligato ad indossare abiti da lavoro, è disposta con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiario o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previa approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale.

#### **Art.27**

##### **Fondo Posizioni Organizzative**

In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 230.527,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, risulta conseguentemente ridotto di pari importo il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 28**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

UG.

*[Handwritten signature]*

N. *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Art. 29

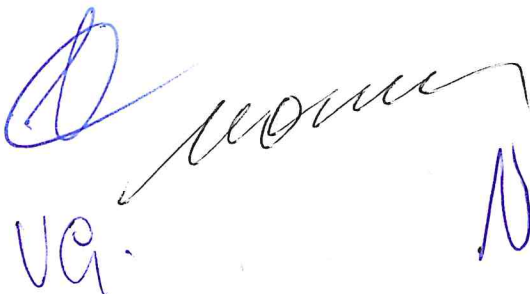
### Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. La retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta in tutti i casi in cui il titolare di posizioni organizzativa, percepisca altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, (tipo compensi per gli avvocati e per l'incentivazione delle funzioni tecniche), nelle stesse misure stabilite dall'art. 33 del presente contratto.
2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

## Art. 30

### Progressioni economiche orizzontali

1. Le progressioni orizzontali economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%.
2. La loro decorrenza è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.
3. I criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.05.2018 sono i seguenti:
  - a) È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente.
  - b) I dipendenti assunti per mobilità da altro ente devono aver maturato al 31 dicembre dell'anno precedente almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Albano Laziale.
  - c) Non aver subito sanzioni disciplinari definitive, superiori al rimprovero scritto, nell'ultimo triennio.
  - d) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - e) La graduatoria viene formata utilizzando la valutazione della performance ricevuta nel triennio precedente, nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate immediatamente negli anni precedenti,
  - f) La graduatoria tiene conto delle qualità culturali e delle competenze professionali acquisite dal dipendente;
  - g) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

VA. 









**Criteri di selezione – valutazione punteggio**

<b>a)</b>	<b>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</b>	<b>a. Max punti 10</b>
	Esperienza professionale acquisita, prendendo a riferimento l'anno dell'ultima progressione economica effettuata con esclusione dell'anzianità richiesta quale requisito di accesso alla progressione.	Punti 2 per ogni anno di servizio, 1 punto per frazione di 6 mesi
<b>b)</b>	<b>Titoli culturali e professionali</b>	<b>b. Max punti 10</b>
b1)	Titoli di studio ulteriori a quello utile per l'accesso nella categoria di appartenenza, alla data del CCNL 2018	Laurea punti 10 Diploma punti 5
b2)	Corsi di perfezionamento e specializzazione con esame finale (es. valore P.A. – ECDL) - punti 2,5 per ogni corso - max punti 5	
<b>c)</b>	<b>Qualità della prestazione individuale</b>	<b>c. Max 80 punti</b> <b>Come di seguito specificati</b>
Media della valutazione della performance individuale conseguita nel triennio precedente, ottenuta dal punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla scheda di valutazione dal proprio Dirigente e o responsabile di Servizio, nella parte relativa ai comportamenti individuali, da riportare in centesimi, non inferiore a 70 punti, come specificato nella tabella seguente:		
da 70 a 79		Punti 20
da 80 a 85		punti 40
da 85,01 a 90		punti 60
da 90,01 a 95		punti 70
da 95,01 a 100		punti 80

4. Non è richiesta istanza da parte dei dipendenti. La verifica dei predetti criteri di selezione e l'assegnazione dei relativi punteggi verrà effettuata dal Servizio Risorse Umane, sulla base della documentazione presente nel fascicolo di ciascun dipendente.

Criteri di preferenza a parità di punteggio:

- a) Maggiore anzianità di servizio nella categoria
  - b) Maggiore anzianità di servizio presso l'ente
  - c) Maggiore anzianità anagrafica
5. Il numero massimo delle progressioni orizzontali che possono essere effettuate per singola categoria per l'accesso alla posizione economica superiore è proporzionato alle risorse disponibili presenti nel fondo anno 2019 a ciò destinate, determinate nella somma complessiva annua di € 35.000,00

<b>Categoria</b>	<b>Percentuale %</b>	<b>Importi</b>
B	14,29	€ 5.000,00
C	37,14	€ 13.000,00
D	48,57	€ 17.000,00

6. Le eventuali somme residue derivanti da cessazioni o mobilità esterna, generano economie da utilizzare nel medesimo anno e nella medesima categoria, con lo scorrimento della graduatoria, qualora ve ne sia riscontrata la compatibilità economica.

## Art. 31

### Criteria generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e della performance individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti. La valutazione individuale deve essere parametrata alla effettive giornate lavorate, in rapporto alle giornate lavorative teoriche. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno. Non sono considerate assenze le ferie, il riposo sostitutivo/compensativo, le assenze per infortuni sul lavoro, le malattie professionali per causa di servizio, le terapie salvavita, i congedi obbligatori per maternità.
2. Un valore consistente della parte variabile del fondo, ovvero almeno il 30%, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria e quindi si presume almeno il 60%, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa finalizzata a:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. Gli incentivi legati alla performance organizzativa, a livello di Ente ed a livello di Settore, vengono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti a seguito della valutazione percentuale della performance organizzativa

complessiva, espressa a livello di Ente e di Settore, che viene effettuata dal Nucleo e che impatta sul budget per questa previsto, la percentuale di raggiungimento ricevuta inferiore ai 100 punti abbatte proporzionalmente il budget assegnato, le economie derivanti se finanziate da risorse stabili ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili dei servizi per le strutture prove di dirigenti) possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;
6. Gli incentivi per la realizzazione della performance individuale vengono ripartiti a seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei dirigenti (o responsabili) sui singoli dipendenti assegnati.
7. La ripartizione delle risorse legate alla performance è effettuata a livello di Ente secondo il sistema di valutazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 10/08/2017.

#### **Art. 32**

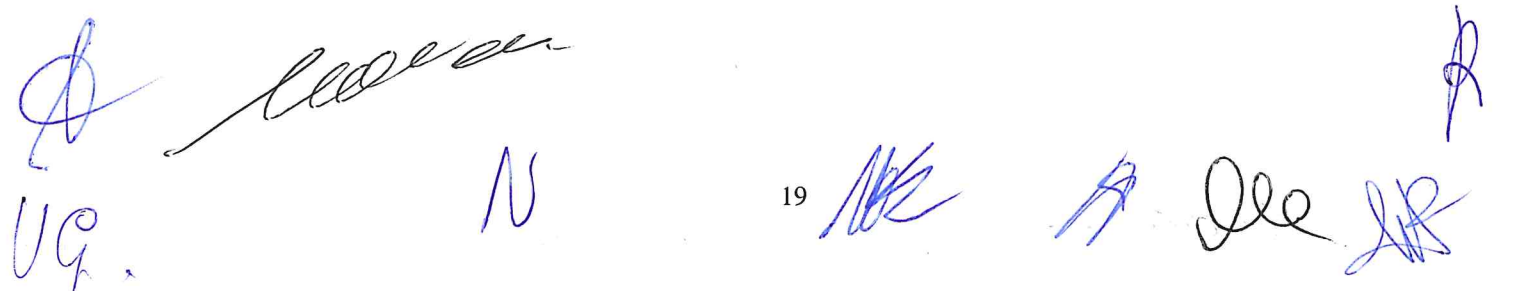
##### **La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

1. I compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti di ogni settore, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata accantonando la quota del 30% del budget disponibile e distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

#### **Art. 33**

##### **Correlazione tra compensi legati alla performance e compensi previsti da disposizioni di legge**

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai dipendenti, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, oppure i compensi per la partecipazione a progetti speciali, ad esclusione dei progetti previsti dall'art. 67 c.5 lettera b del CCNL, superino su base annua l'ammontare definito nella tabella sottostante, la retribuzione connessa alla performance individuale prevista nel tetto del salario accessorio è ridotta nelle misure percentuali stabilite nella predetta tabella:



Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right.

<b>TABELLA PERCENTUALI DI RIDUZIONE DELLA QUOTA PRODUTTIVITÀ</b>		
Fasce (per scaglioni) di cumulo annuo dei diversi incentivi		Percentuale di riduzione della quota della produttività individuale ed organizzativa
da Euro	e fino ad Euro	
1.501,00	2.000,00	<b>10%</b>
2.001,00	2.500,00	<b>20%</b>
2.501,00	3.000,00	<b>30%</b>
3.001,00	3.500,00	<b>40%</b>
3.501,00	4.000,00-----	<b>50%</b>
.....4.001,00	.....5.000,00	<b>60%</b>
..... 5.001,00	-----	<b>70%</b>

2. La retribuzione connessa alla performance è altresì ridotta proporzionalmente nel caso in cui, sommata ai compensi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente, relativi ad incarichi eseguiti per le ipotesi di cui al comma 1, superi l'importo del 50% (cinquanta per cento) del trattamento economico complessivo annuo lordo.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla performance degli altri dipendenti.

**Art. 34**

**Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

L'ente si impegna a garantire l'innovazione tecnologica al fine di migliorare l'organizzazione dei servizi e la qualità del lavoro.

**TITOLO VI**

**Sezione per il Corpo Associato di Polizia Locale dei Comuni di Albano Laziale e Castel Gandolfo**

**Art. 35**

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

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.to L.vo n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto dal presente contratto decentrato;
  - c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La gestione degli importi previsti dal Fondo Perseo saranno ripartiti in forma equivalente a tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, dal Servizio Personale – Trattamento Economico.

3. Confluiranno nel fondo Perseo eventuali economie derivanti dagli altri istituti finanziati con l'utilizzo dei proventi riscossi dalle violazioni del codice della strada.

#### Art. 36

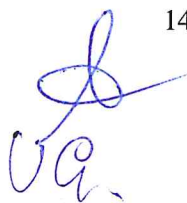
##### **Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa esterno, qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo pari o superiore alle 4 ore.
3. Tale compenso viene corrisposto mensilmente per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno previsto dal comma 1 sulla base di una attestazione del Comandante ed è stabilita nella misura di Euro 1,00.
4. Al Personale della polizia locale addetto ai servizi esterni di vigilanza connessi alla funzione di controllo della viabilità, l'indennità di servizio esterno è integrata con le risorse provenienti dalle riscossioni dalle violazioni del codice della strada, relative agli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per il 2019 tale integrazione è determinata in Euro 4,00, sulla base delle risorse accertate.

#### Art. 37

##### **Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiuntivi, cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.



**Art. 38**

**Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale**

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e, di norma, all'inizio di ogni anno, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Risorse Umane. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui	
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C individuato dal Comandante per coordinamento formalmente affidato di operatori di pari o inferiore categoria, per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità e rilevanza esterna.	min € max €	400,00 1.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee e hanno rilevanza esterna; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	min € max €	600,00 3.000,00

Il compenso è commisurato al concreto esercizio delle responsabilità con esclusione dei periodi di assenza ad eccezione delle ferie.

**TITOLO VII  
Disposizioni finali**

**Art. 39**

**Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria**

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per



rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, lo stesso sarà considerato in servizio.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse dell'Amministrazione, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto decentrato.
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, il dipendente sarà considerato in servizio straordinario. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

#### **Art. 40**

##### **Patrocinio legale e costituzione parte civile**

1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o amministrativa è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza passata in giudicato, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

#### **Art. 41**

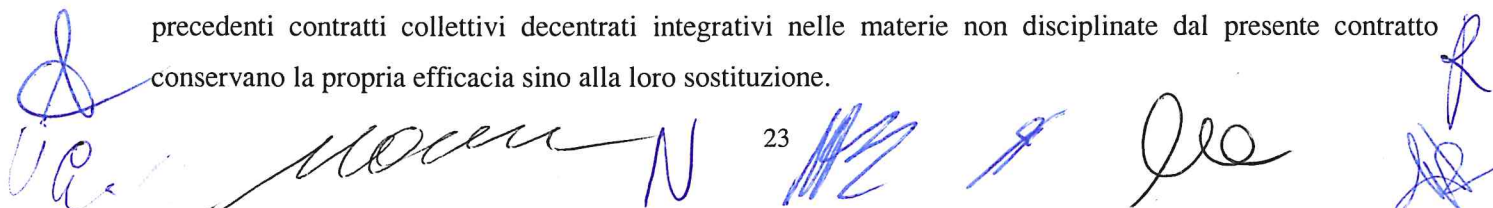
##### **Welfare integrativo**

1. L'Ente può prevedere la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti come definiti dall'art. 72 del CCNL 21/05/2018, a cui far fronte con proprie risorse stanziare nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico.
2. Alla data della stipula del presente contratto non sono stanziare dall'Ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

#### **Art. 42**

##### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the letter 'N' in the center, and several other signatures on the right. The page number '23' is visible between the central and right-hand signatures.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

 v.g.  A N



**Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

<b>FONTE</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>Valore 2019</b>
<b>RISORSE STABILI</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	491.428,00
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. in servizio al 31/12/2015 - DAL 2019 (no limite)	14.310,40
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (no limite)	13.144,30
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	8.469,62
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	0,00
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	0,00
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>527.352,32</b>
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi (no limite)	48.000,00
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione (no limite)	25.215,00
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (condoni, vigilanza edilizia - soggette limite)	23.409,00
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche - no limite)	40.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	1.817,14
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	49.119,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance (CdS)	25.952,00
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance (art. 15, c. 5)	50.000,00
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili (no limite)	14.121,30
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	<b>277.633,44</b>
	<b>TOTALE FONDO 2019</b>	<b>804.985,76</b>
	<b>Di cui assoggettati a limite 2016</b>	<b>650.194,76</b>
	<b>Valore Posizioni organizzative "scorporate"</b>	<b>230.527,00</b>
	<b>Totale limite salario accessorio</b>	<b>880.721,76</b>
	<b>LIMITE FONDO 2016</b>	<b>897.575,00</b>

*Ug.*

*25*

*N*

*[Handwritten signatures and marks]*

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2019  
VOCI DI SPESA**

DESCRIZIONE	Valore
<b>Fondo risorse decentrate</b>	804.986
<b>RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)</b>	
Progressioni orizzontali storiche	249.534
Indennità di comparto	78.971
Indennità professionali (es.: educatrici)	8.209

**TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI** **336.714**

**RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE** **468.271**

<b>RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)</b>	
Produttività collettiva	122.863
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	26.500
Indennità funzione PM	5.000
Indennità di turno	50.324
Indennità di rischio	2.609
Indennità maneggio valori	2.000
Indennità servizio esterno PM (a carico del fondo)	4.000
Destinazione cds - Integrazione servizio esterno PM	12.000
<b>Destinazione cds - Fondo Perseo</b>	<b>13.952</b>
Indennità di reperibilità	5.500
Maggiorazioni lavoro festivo	1.900
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	35.000
Altri istituti variabili - Art. 67, comma 3, lett. a), b),c) ed i)	186.624

**TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI** **468.272**

**TOTALE UTILIZZO FONDO** **804.986**

*UG.*  
*Albano*

*N*

*[Multiple handwritten signatures]*