



**CITTÀ DI FIUMICINO**  
(Città metropolitana di Roma Capitale)

**IPOTESI**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**  
**PER IL TRIENNIO 2019/2021**

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI FIUMICINO, PER IL TRIENNIO 2019/2021**

Il giorno sette del mese di agosto dell'anno duemiladiciannove (07/08/2019), presso la sede del Comune di Fiumicino, a seguito degli incontri per la definizione del contratto integrativo del personale non dirigente del Comune di Fiumicino, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica:

- dott.ssa Maria Tripodi (Segretario Generale, Presidente)
- dott. Roberto Rizzi (Dirigente dell'Ente, Componente)
- dott. Giuseppe Galli (Dirigente dell'Ente, Componente)
- ing. Massimo Guidi (Dirigente dell'Ente, Componente)

R.S.U., nelle persone di:

- Olga Candidori
- Cira Dolente
- Roberto Frediani
- Silvia Mattei
- Rosaria Mosca
- Stefano Russo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Roberto Scannella (FP CGIL)
- Amedeo Formaggi (FP CGIL)
- Antonio Dè Agostino (CISL FP)
- Raffaele Paciocca (CISL FP)
- Angelo Angritti (UIL FPL)
- Dino Ceccarielli (UIL FPL)
- Rita Longobardi (UIL FPL)
- Rachele Spada (FP CGIL)
- Emanuele Fabiani (CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI)
- Franca Maria Annibale (CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI)

sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021.

## Indice

<b>Titolo I Disposizioni generali.....</b>	<b>5</b>
Art. 1 – Oggetto e obiettivi .....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione .....	5
Art. 3 – Durata, decorrenza, revisione, pubblicità .....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica.....	5
<b>Titolo II Sistema delle relazioni sindacali .....</b>	<b>6</b>
Art. 5 – Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali .....	6
Art. 6 – Clausole di raffreddamento .....	6
Art. 7 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni .....	6
Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione .....	7
Art. 9 – Diritto di assemblea.....	7
Art. 10 – Diritto di affissione .....	8
Art. 11 – Diritto di sciopero e servizi minimi essenziali.....	8
Art. 12 – Informazione e comunicazione.....	8
Art. 13 – Confronto.....	9
Art. 14 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie .....	9
Art. 15 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	10
<b>Titolo III Disposizioni diverse.....</b>	<b>11</b>
Art. 16 – Misure di welfare integrativo.....	11
Art. 17 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	11
Art. 18 – Formazione e aggiornamento professionali .....	12
<b>Titolo IV Le risorse decentrate.....</b>	<b>13</b>
Art. 19 – Disciplina delle risorse decentrate .....	13
Art. 20 – Criteri per la distribuzione delle risorse decentrate.....	13
Art. 21 – Differenziazione del premio individuale .....	14
<b>Titolo V Rapporto di lavoro .....</b>	<b>15</b>
Art. 22 – Istituti dell'orario di lavoro .....	15
Art. 23 – Orario di lavoro flessibile.....	15
Art. 24 – Banca delle ore .....	15
Art. 25 – Buono pasto .....	16
Art. 26 – Cessione delle ferie .....	16
Art. 27 – Permessi, assenze e congedi .....	16
<b>Titolo VI Il trattamento accessorio .....</b>	<b>17</b>
Art. 28 – Indennità di comparto .....	17
Art. 29 – Progressione economica nella categoria .....	17
Art. 30 – Area delle posizioni organizzative.....	18
Art. 31 – Performance .....	19
Art. 32 – Valorizzazione delle performance individuali del personale .....	20
Art. 33 – Indennità di responsabilità.....	21
Art. 34 – Altre indennità per specifica responsabilità .....	23
Art. 35 – Indennità di reperibilità .....	23
Art. 36 – Indennità per condizioni di lavoro.....	24
Art. 37 – Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro.....	24
Art. 38 – Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro .....	24
<b>Titolo VII Disciplina particolare per il personale della Polizia locale .....</b>	<b>25</b>
Art. 39 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	25
Art. 40 – Indennità di servizio esterno .....	25

Art. 41 – Indennità di funzione .....25

**Titolo VIII Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... 26**

Art. 42 – I compensi previsti da disposizioni di legge.....26

Art. 43 – Turnazione.....27

**Titolo IX Disposizioni finali e transitorie..... 27**

Art. 44 – Norma transitoria .....27

**Dichiarazioni e norme di chiusura ..... 28**

Dichiarazione n. 1 .....28

Dichiarazione n. 2 .....28

Dichiarazione n. 3 .....28

Dichiarazione n. 4 .....28

Dichiarazione n. 5 .....28

Dichiarazione n. 6 .....28

Dichiarazione n. 7 .....28

Dichiarazione n. 8 .....28

Dichiarazione n. 9 .....28

Dichiarazione n. 10 .....29

Dichiarazione n. 11 .....29

Dichiarazione n. 12 .....29

Dichiarazione n. 13 .....29

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 15 distinct marks, including a large signature on the left, a circular mark at the top center, and various initials and smaller signatures scattered throughout the lower half of the page.

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito “Contratto” o “CCI”) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. È fatta salva la contrattazione, con cadenza annuale, sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance, che le parti ritengono necessaria con cadenza annuale con la prima riunione entro il mese di marzo di ogni anno.

### Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Fiumicino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. È fatta salva la normativa speciale prevista per il personale dipendente assunto a tempo determinato di cui all’art. 51 del vigente CCNL.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3 – Durata, decorrenza, revisione, pubblicità

1. Ferma restando l'immediata applicabilità del vigente CCNL nelle parti non espressamente derogate a norma di legge a livello decentrato, il presente CCI ha durata triennale a far data dalla stipula.
2. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla data di cui al comma 1.
3. Il presente Contratto è tacitamente rinnovato di anno in anno fino all'approvazione del nuovo CCNL e salvo disdetta da inviarsi tramite raccomandata A.R. o pec almeno sei mesi prima della scadenza.
4. È fatta salva la facoltà di rinegoziazione di cui all’art. 8, co. 1, CCNL.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le parti si obbligano a presentare le rispettive piattaforme sei mesi prima della scadenza del Contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del Contratto le parti si obbligano a non assumere iniziative unilaterali.
6. In ogni caso, nelle more della rinegoziazione, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
7. Il presente CCI sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Fiumicino.
8. Dell'avvenuta stipulazione verrà data notizia mediante l'invio del testo a tutti gli indirizzi di posta elettronica dei dipendenti del Comune di Fiumicino; in via residuale, una copia cartacea sarà trasmessa alle sedi distaccate dell'Ente sprovviste di mezzi informatici.

### Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgessero controversie sulla interpretazione del presente CCI, le parti si obbligano ad incontrarsi entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2 per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia agli altri soggetti firmatari richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sul significato da attribuire alla clausola controversa avrà efficacia retroattiva a far data dall'entrata in vigore del presente CCI.

## TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 - Obiettivi e strumenti delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti 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.
2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, co. 2, e dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001 il sistema delle relazioni sindacali è definito in modo coerente con l'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
6. Nell'ambito della partecipazione l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata, mail istituzionale e altri mezzi idonei. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste nell'art. 7 CCNL 21.5.2018 è proposta di norma nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.
7. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente CCI sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, co. 2, D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e del presente CCI.

### Art. 6 - Clausole di raffreddamento

1. Nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., l'Amministrazione costituisce

- il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito CUG).
2. Il CUG contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
  3. Il CUG informa le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
  4. L'Amministrazione si impegna a offrire il necessario supporto al CUG di cui al presente articolo.

#### Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione

1. In applicazione dell'art. 6 del C.C.N.L. l'Amministrazione costituisce l'«Organismo paritetico per l'innovazione» il quale realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Per ciò che concerne la composizione, le modalità di funzionamento e le attività di competenza dell'organismo paritetico per l'innovazione si applica quanto previsto all'articolo 6 comma 3 del C.C.N.L.

#### Art. 9 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per le prime 12 ore annue *pro capite*, senza decurtazione della retribuzione e delle ore utili alla maturazione del buono pasto.
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 dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso l'inserimento di un apposito codice all'atto della timbratura interna, da effettuarsi in entrata e in uscita.
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.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali 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 essenziali 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.
9. Inoltre, l'Amministrazione assicura idoneo locale per le riunioni della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.

#### Art. 10 - Diritto di affissione

1. I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO.SS. territoriali e la RSU inviano all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale di informazione sindacale tramite e-mail, personale o istituzionale. In via residuale, i medesimi adempimenti possono essere svolti via telefax o mediante consegna a mani di copia cartacea, avvalendosi dei materiali e degli strumenti di proprietà dell'Ente.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. e delle RSU all'Amministrazione sono effettuate tramite mail o a mezzo posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

#### Art. 11 - Diritto di sciopero e servizi minimi essenziali

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 di agitazione.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione innanzi la Prefettura competente per territorio senza che le parti siano divenute ad un accordo l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio dei diritti di sciopero garantiti dalle leggi n. 146/'90 e n. 83/'00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime essenziali del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19.2.2002 in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS. Individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
4. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro i 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.
5. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione dello sciopero sono individuati nei seguenti uffici come segue:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: n. 1 unità categoria C/D;
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte: n. 1 unità categoria B/C/D;
  - d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidente stradale: n. 3 per turno.Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si rinvia all'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime essenziali del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19.2.2002.

#### Art. 12 - Informazione e comunicazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai



soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di comunicazione preventiva le seguenti materie:
  - l'organizzazione degli uffici, in conformità al piano triennale dei fabbisogni;
  - i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente;
  - la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada.

#### Art. 13 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, CCNL:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
  - h) calendario scolastico della scuola dell'infanzia e dei nidi;
  - i) la definizione di attività ulteriori, rispetto a quelle definite nell'ambito del calendario scolastico;
  - l) la definizione delle condizioni e delle modalità ottimali per l'erogazione dei servizi scolastico educativi.

#### Art. 14 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal vigente CCNL enti locali e dal presente CCI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68,

comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento e il decremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
  - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.
5. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, le parti demandano alla Commissione paritetica l'analisi dei riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni.
6. Tutti i criteri di ripartizione degli incentivi al personale sono materia di contrattazione.

#### Art. 15 – Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7,

- comma 4, CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) CCNL.
  3. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
  4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto.
  5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

### TITOLO III DISPOSIZIONI DIVERSE

#### Art. 16 – Misure di welfare integrativo

1. Le parti, al fine di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione, in attuazione dell'art. 72 del C.C.N.L., compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, individuano i seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:
  - servizi di prevenzione a tutela della salute, con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa e programmi di prevenzione e check up periodici;
  - iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai benefici a sostegno della genitorialità ed alla promozione di modalità di lavoro flessibile quali telelavoro, smart-working, nonché alla creazione o utilizzo di spazi di co-working;
  - iniziative finalizzate ad implementare l'istituto dei circoli ricreativi per i dipendenti (CRAL) e altre attività ludico-sportive-culturali anche tramite la conclusione di apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati.
2. La Giunta comunale, anche su proposta dell'Organismo paritetico per l'innovazione, valuta altre iniziative di welfare nell'ambito degli strumenti previsti dall'ordinamento e, in particolare, dall'art. 72 comma 1 lett. a), b) e c) del vigente CCNL.

#### Art. 17 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori con particolare attenzione all'adeguamento strutturale dei luoghi di lavoro finalizzato all'abbattimento delle barriere architettoniche.
2. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi

compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 recepito dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

3. La valutazione dei rischi deve riguardare la scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro.
4. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) secondo le disposizioni del D.lgs. n. 81/2008, impegnandosi altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza di tutto il personale.
5. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere adeguata ai rischi specifici e periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Il numero massimo di RLS del Comune di Fiumicino, in ragione della sua articolazione organizzativa, è stabilito in numero di 4 unità, designate dai soggetti firmatari del presente CCI.
7. I RLS, per l'espletamento del compito, utilizzano permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue per ogni rappresentante.
8. Per gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, i RLS non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.

#### Art. 18 - Formazione e aggiornamento professionali

1. L'Amministrazione cura, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, quali leve strategiche per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
3. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, destinando risorse per un minimo dell'1% del monte salari relativo al personale destinatario del C.C.N.L., promuove direttamente, attraverso l'utilizzo di professionalità interne o rivolgendosi al mercato, attività di formazione/aggiornamento che soddisfino, sia le esigenze di carattere generale sia le specifiche necessità di una o più strutture. L'Amministrazione inoltre forma i dipendenti neoassunti tramite corsi funzionali alla loro "introduzione" al lavoro presso l'Ente. Analoghe misure vengono adottate in favore dei dipendenti rientrati in servizio dopo l'astensione per maternità o l'assenza prolungata per malattia o per aspettativa nonché in favore dei dipendenti assegnati ad uffici diversi a seguito di rotazione o trasferimento interno. Ulteriori risorse, aggiuntive rispetto al sopra citato minimo, possono essere individuate d'intesa con le OO.SS. considerando i risparmi dei piani di razionalizzazione, ed i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali e regionali.
4. Previo confronto con la Commissione paritetica, l'Amministrazione approva un piano pluriennale degli interventi formativi del personale, articolato in annualità. Nel piano di formazione pluriennale e in quello annuale sono specificate le azioni formative ritenute necessarie e le relative modalità di attuazione. A tal fine, con cadenza semestrale, l'Amministrazione fornisce alle OO.SS. i dati necessari

al monitoraggio anche finanziario dell'attività formativa.

5. L'accesso alle attività formative è consentito, in via prioritaria, a tutti i dipendenti dei ruoli comunali, senza distinzione di qualifica, in coerenza con criteri e limiti stabiliti dal piano di formazione. Per il personale a tempo determinato si applicano le previsioni dell'art. 51 comma 6 del CCNL Funzioni Locali.
6. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento autorizzati dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri di formazione sono a carico dell'Amministrazione stessa.
7. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'orario delle attività formative ecceda quello di lavoro, le ore in più sono considerate straordinario o banca ore su indicazione del lavoratore.
8. Al fine di consentire la massima partecipazione ai corsi di formazione l'Amministrazione promuove e predilige la formazione *on line*, tramite l'uso di piattaforme informatiche.

#### TITOLO IV LE RISORSE DECENTRATE

##### Art. 19 - Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione collettiva.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 e dell'art. 69 del vigente CCNL.

##### Art. 20 - Criteri per la distribuzione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:
  - a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
  - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti;
  - compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. L'integrazione ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare: i) in misura fino a 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e ii) per la parte residua, ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione e previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione, con conseguente misurazione "in itinere".
7. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

#### Art. 21 – Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 35% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente; per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale si procede come segue:
- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
  - ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria (A, B, C, D);
  - ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto la valutazione più elevata, come previsto al successivo comma 2, nella misura del 100% dell'importo di cui alla lett. b).
  - la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale, calcolata come previsto in lett. a), viene divisa per l'importo del premio individuale, calcolato come previsto in lett. c) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti per ogni categoria aventi diritto a detto premio.
2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento di una valutazione minima pari a 95/100, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - media delle valutazioni di performance conseguite nei tre anni antecedenti;
  - anzianità di servizio presso il Comune;
  - la minore età.

Fondo Performance FP = 233.000 €

Performance Individuale PI = 35% FP = 81.550 € (art. 21 c. 1)

Quota da destinare agli Incentivi QI = 5% PI = 4078 €/anno (art. 21 c. 1 lett. a)

Premio medio pro capite totale PMPC = 800 €/anno

Premio medio procapite Perf. Ind. PMPI = 35% PMPC = 0,35\*800 = 280 €/anno (art. 21 c. 1 lett. b)

Percentuale art. 69 c. 2 CCNL = 100% (art. 21 c. 1 lett. c)

Maggiorazione M = 280 €/anno (art. 21 c. 1 lett. c)

N° dip. che potranno avere maggiorazione =  $QI/M = 4078/280 =$  15 dipendenti (art. 21 c. 1 lett. d)

Percentuale dei dipendenti rispetto il totale =  $15/300 = 5%$  (art. 68 c. 3 CCNL ... "limitata quota ...")



**TITOLO V**  
**RAPPORTO DI LAVORO**



**Art. 22 – Istituti dell'orario di lavoro**

1. Gli istituti dell'orario di lavoro sono disciplinati dagli artt. 22, 23, 24, 25, 26 CCNL salve le specifiche disposizioni che seguono.
2. Ai sensi dell'art. 22, co. 2, CCNL il periodo temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore settimanali medie può essere esteso da sei mesi a un anno in caso di esigenze straordinarie e imprevedibili connesse con criticità temporanee dell'Ente, sopravvenute o scoperte dopo la programmazione annuale degli uffici e incompatibili con la dotazione organica dell'ente.
3. Per il personale che presta assistenza diretta agli organi istituzionali in un numero pari al 2% del totale dei dipendenti dell'Ente è consentito il superamento del limite delle 48 ore medie settimanali.

**Art. 23 – Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero in entrata: ore 7:00 in anticipo e ore 9:00 in posticipo. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata e in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione superi le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro. Ciascun Dirigente può individuare, per la sua Area, una minor fascia oraria dando adeguata motivazione delle relative esigenze di servizio.
2. L'eventuale debito dell'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 dirigente. Nei casi di oggettiva impossibilità di recupero del debito orario nell'ambito del mese di maturazione, lo stesso sarà recuperato entro la metà del mese successivo ovvero andrà a decurtare il monte ore disponibili nella banca ore del dipendente interessato o, infine, si tradurrà in una decurtazione di stipendio.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, su richiesta dell'interessato e salvo diverse esigenze di servizio sono favoriti nell'utilizzo dell'orario di lavoro flessibile, anche con forme ulteriori di flessibilità rispetto a quelle di cui al comma 1, coloro che:
  - a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. 151/2001;
  - b) assistono familiari portatori di handicap ai sensi della l. 104/1992;
  - c) sono inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - d) si trovano in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) sono impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. Per quei dipendenti inseriti in Aree, Settori o Servizi per cui non è possibile utilizzare l'istituto dell'orario flessibile, è comunque garantita una flessibilità di orario in entrata e in uscita pari a 15 minuti, da recuperare nella stessa giornata o entro il primo giorno utile successivo a prescindere dal mese di maturazione.

**Art. 24 – Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

#### Art. 25 - Buono pasto

1. Il buono pasto viene corrisposto in sostituzione del servizio mensa così come previsto dall'art. 46 del CCNL 14.9.2000. Il valore del buono pasto viene fissato in euro 7,00 ed è rivalutabile ove consentito ogni due anni, tenuto conto dell'effettivo indice di inflazione su base locale per i generi alimentari.
2. Il buono viene corrisposto per esigenze connesse all'attività lavorativa ordinaria, straordinaria e/o a progetto nell'ambito dei servizi istituzionalmente previsti per coloro la cui attività lavorativa ricade all'interno della fascia 12:30 - 14:30 e che preveda un rientro pari ad almeno due ore di attività lavorativa effettivamente svolta.
3. La pausa per la consumazione del buono pasto deve avvenire entro 30 minuti o 60 minuti (fatta eccezione per le attività di cui all'art. 13 CCNL 9.5.2006) sulla base delle specifiche organizzazioni degli uffici o riconoscimenti dati per esigenze personali.
4. Viene erogato anche il buono pasto per le articolazioni orarie serali, a qualsiasi titolo rese che prevedano prestazioni ricadenti nella fascia dalle 19:30 alle 21:30.
5. Qualora su motivata istanza del lavoratore venga concessa un'articolazione oraria che ricada sistematicamente negli intervalli orari riconosciuti utili all'erogazione del buono pasto, lo stesso non potrà essere erogato.

#### Art. 26 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio dirigente il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dall'Area Personale secondo le finalità di cui al comma 1.

#### Art. 27 - Permessi, assenze e congedi

1. Per quanto riguarda gli istituti dei permessi, delle assenze e dei congedi, non essendo materie rimesse alla contrattazione decentrata, si rinvia al Capo V del vigente CCNL.
2. Con riferimento all'art. 32, co. 2, lett. d), vigente CCNL si precisa che i permessi orari per particolari motivi personali o familiari sono compatibili con altri permessi, fruibili nella stessa giornata, purché ci sia un effettivo rientro in servizio pari ad almeno due ore.
3. Nel caso di convocazione del dipendente da parte dell'Autorità Giudiziaria per cause inerenti il servizio, l'assenza sarà gestita come servizio esterno.
4. 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 ne ricorrono le modalità previste dal presente Contratto.
5. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'Autorità Giudiziaria.



6. In caso di convocazione del dipendente da parte dell'Autorità Giudiziaria per casi diversi dall'interesse dell'Amministrazione, l'assenza è giustificata. Il dipendente dovrà presentare la giustificazione resa dall'Autorità Giudiziaria.

## TITOLO VI IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

### Art. 28 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.1.2004.

### Art. 29 - Progressione economica nella categoria

#### 1. Principi generali e procedura

- a) Per ciascuna categoria il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
- b) La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), sarà attivata, per ciascuna categoria, mediante indizione di un avviso di selezione. I dipendenti interessati presenteranno, entro i termini previsti nell'avviso di cui sopra, apposita istanza corredata di curriculum vitae e autocertificazione del possesso dei titoli ivi dichiarati.
- c) Al fine di consentire la corretta presentazione della domanda di partecipazione da parte del personale inserito nelle categorie protette e per quello temporaneamente impossibilitato per cause invalidanti, l'Amministrazione provvederà a fornire il necessario supporto attraverso i propri Uffici del personale.
- d) La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria per ciascuna Area/Unità di progetto e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al dipendente più anziano di età ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Il personale che nella propria Area/Unità di progetto si ritrovi a non rientrare nella percentuale utile alla partecipazione alla prima selezione, concorrerà, in prima istanza, con il personale di altra Area/Unità di progetto nella sua stessa situazione in un'unica graduatoria per categoria.

- e) Per l'espletamento della presente procedura selettiva sarà nominata apposita Commissione.

#### 2. Requisiti di ammissione

Il personale a tempo indeterminato di categoria B, C e D per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, deve, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione. I requisiti di ammissione alla selezione sono i seguenti:

- a) aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, almeno tre anni di anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Ente. Nel calcolo dell'anzianità di servizio verranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato presso l'Ente, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato alla data di scadenza dell'avviso di selezione. Ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato in proporzione alla percentuale di part-time; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. Per tutte le altre tipologie di assenza si considerano gli ultimi tre anni utili;
- b) non aver ricevuto, nel triennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare definitiva della sospensione dal servizio superiore a dieci giorni. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso;

- c) aver ottenuto nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, una valutazione media della performance individuale non inferiore a 80/100 e nel corso del triennio precedente la decisione di attivazione dell'istituto una sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio per oltre 10 giorni.

### 3. Criteri selettivi

Al fine di poter predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria, sono utilizzati i criteri selettivi sotto elencati. Il passaggio alla fascia retributiva superiore è vincolato al raggiungimento di un punteggio minimo pari a 55/100. Tale punteggio si ottiene sommando i punteggi conseguiti nei seguenti parametri:

#### a) ESPERIENZA PROFESSIONALE

**Categoria B** punteggio massimo conseguibile punti 40/100:

- 1,50 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria;

**Categoria C** punteggio massimo conseguibile punti 40/100:

- 1,50 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria;

**Categoria D** punteggio massimo conseguibile punti 40/100:

- 1,50 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nella categoria.

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro effettuato presso l'Ente con contratti a tempo determinato. Il part-time è valutato in proporzione alla sua modulazione.

#### b) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione delle performance individuale è considerata, con riferimento alle risultanze del processo di valutazione e secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, come media della valutazione di performance nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto per un punteggio medio comunque non inferiore a 80/100.

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione della performance per le categorie B/C/D è pari a punti 60/100, secondo la seguente tabella:

Valutazione media	Punti
Da 80 a 85	10
Da 86 a 90	25
Da 91 a 95	45
Da 95 a 98	50
Oltre 98	60

Il punteggio complessivo risultante dai parametri di valutazione A e B sarà ridotto dei punteggi sotto indicati, in relazione alle sanzioni disciplinari irrogate fino alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione:

- 5 punti per ogni multa;
- 10 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
- 15 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 10 giorni.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

### Art. 30 - Area delle posizioni organizzative

1. Il Comune di Fiumicino individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente

destinate.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
  - valorizzare gli obiettivi individuali (50% del fondo di cui al precedente capoverso). Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito dalla conferenza dei dirigenti. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
  - valorizzare i comportamenti organizzativi agiti (30% del fondo di cui al precedente capoverso). La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
  - valorizzare la performance organizzativa (20% del fondo di cui al precedente capoverso). La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.
4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.
5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.
6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

#### Art. 31 - Performance

1. Così come previsto dall'art. 9, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente. Al fine di garantire l'effettività dell'istituto, i Dirigenti sono tenuti a comunicare a ciascun dipendente gli obiettivi al cui raggiungimento è collegata l'erogazione del compenso incentivante entro 30 giorni dall'approvazione del PEG.
3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei

servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. Così come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:
  - a) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) 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;
  - c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) 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;
  - f) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dal Comune di Fiumicino e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.
7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

#### Art. 32 - Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata al Comune di Fiumicino ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.
2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La ripartizione delle risorse fra performance organizzativa e individuale avviene nell'ambito della sessione annuale di contrattazione decentrata integrativa avente ad oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate, secondo quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse destinate annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, sono attribuite alle singole Aree dell'Ente in proporzione sia al numero dei dipendenti assegnati alle stesse sia con riferimento alle rispettive categorie di inquadramento e secondo i seguenti coefficienti:

Categoria	Coefficiente
D	2
C	1,5
B	1

Il budget assegnato all'Area è destinato ai dipendenti partecipanti, determinando il budget massimo individuale teorico attribuibile a ciascun dipendente.

Una volta determinato tale budget massimo, la liquidazione dell'importo effettivo avviene sulla base

della valutazione effettuata dal dirigente mediante la compilazione della apposita scheda di valutazione.

5. In ordine alla retribuzione connessa al raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa, si riporta di seguito il sistema di valutazione e si allega l'apposita scheda di valutazione:

Categoria	Coefficiente
D	2
C	1,5
B	1

$(\text{Fondo Performance Totale} * 100\%) * (\text{punti.cat.D} + \text{Punti.cat.C} + \text{Punti.cat.B delle singole Aree})$   
Somma dei punteggi di tutte le Aree

Il sistema di attribuzione dei premi individuali per la performance organizzativa è determinato come segue:

- il punteggio viene espresso sulla base delle singole voci di valutazione che consentono, ciascuna, di attribuire un punteggio;
- il personale valutato beneficia del premio soltanto se ottiene una valutazione non inferiore a 70/100;
- la graduazione della performance organizzativa al personale valutato è corrisposta in modo proporzionale rispetto al relativo budget individuale massimo previsto.

Gli eventuali residui derivanti dal mancato raggiungimento del punteggio massimo non possono in alcun modo essere ridistribuiti tra il personale assegnato a ciascun Area e determinano pertanto economie di bilancio.

6. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

#### Art. 33 - Indennità di responsabilità

- L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
- L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile al personale di cat. C o cat. D previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolari responsabilità individuate e determinate dal dirigente, favorendo ove possibile il principio di rotazione.  
L'incarico, che ha durata annuale, viene attribuito dal dirigente con atto formale di cui si dà contestuale informazione alle OO.SS.  
L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
- L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi del Comune di Fiumicino in cui i singoli soggetti operano.
- L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
  - Individuazione e descrizione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
    - responsabile alla transizione digitale;
    - responsabile al trattamenti dei dati personali;
    - responsabile alla formazione, e/o trasmissione e/o pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. n. 33/2013:

- referente in materia di misure anticorruzione;
- responsabile in materia di antiriciclaggio;
- responsabile della misurazione di performance;
- responsabile di funzioni vicarie;
- responsabile di procedimenti amministrativi complessi e/o implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- responsabile della erogazione di servizi particolarmente complessi;
- responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro intersettoriali;
- responsabile unico degli appalti pubblici e responsabile direzione lavori DEC (incarichi per i quali non siano previsti incentivi di cui al D.Lgs. 50/2016);
- responsabile coordinamento gruppo di lavoro e plesso scolastico (con i criteri di cui agli specifici accordi già sottoscritti e nel rispetto dei limiti di cui al presente articolo).

B. Graduazione delle posizioni di particolare responsabilità verrà operata dai Dirigenti, in sede collegiale, sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

**1) Responsabilità della gestione della struttura assegnata: 5 punti MAX**

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità delle specifiche responsabilità attribuite.

Numero di dipendenti assegnati alla struttura o al gruppo di progetto:

- da 1 a 5 unità: 2 punti;
- da 6 a più unità: 5 punti.

**2) Responsabilità per coordinamento: 5 punti MAX**

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa:

- Struttura in linea/in staff al Dirigente di Settore: 5 punti;
- Struttura in linea alla Posizione Organizzativa: 3 punti.

**3) Responsabilità specifiche di carattere amministrativo, tecnico e/o contabile consistenti nella responsabilità della fase istruttoria del procedimento o della completa responsabilità del procedimento ai sensi della Legge n. 241/1990, in relazione alla quantità dei processi e/o procedimenti complessi attribuiti ed alla complessità dei procedimenti amministrativi formalmente attribuiti (fattori cumulabili) 30 punti MAX**

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti assegnati alla responsabilità della posizione:

- numero di procedimenti amministrativi: **fino a 15 punti** in rapporto alle fasce di numero di procedimenti (da 1 a 10 = 10 punti, oltre gli 11 = 15 punti);
- complessità dei procedimenti: **fino a 15 punti**; la complessità viene determinata solo per i procedimenti amministrativi **complessi** e quindi in relazione alla Legge n. 241/1990; al fine di identificare la complessità dei procedimenti gestiti si fa riferimento ai seguenti indicatori sintomatici:
  - a) i diversi termini 90 o 180 giorni per la conclusione dei procedimenti da cui si trae un indicatore di complessità;
  - b) il numero di Enti esterni coinvolti nel procedimento: anche questa rappresenta un indicatore di complessità;
  - c) la previsione di forme obbligatorie di pubblicizzazione e partecipazione al procedimento oltre quelle ordinarie prescritte dalla Legge n. 241/1990: anche questo rappresenta un indicatore di complessità;
  - d) la previsione obbligatoria, nell'ambito del procedimento, della convocazione di Conferenze di Servizio: anche questo rappresenta un indicatore di complessità.

Il Dirigente deve motivare la complessità dei procedimenti in relazione agli indicatori sopra illustrati: il punteggio relativo al presente fattore che definisce la complessità dei procedimenti potrà essere assegnato in presenza anche di una sola tipologia di procedimento complesso.

**4) Responsabilità per coordinamento di attività progettuali e/o processi che coinvolgano più Settori dell'Amministrazione o più Enti e soggetti esterni: 10 punti MAX (fattori**

**cumulabili)**

Viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa:

- Responsabile di struttura che svolga funzioni trasversali che comportino il coordinamento anche di personale appartenente a Settori diversi da quello di appartenenza: **4 punti**;
- Responsabile di struttura che coordini gruppi di lavoro e/o organismi composti anche da personale appartenente ad altri Enti Locali e/o diverse Pubbliche Amministrazioni: **4 punti**;
- Responsabile del coordinamento di strutture a matrice o gruppi di progetto formalmente istituite: **2 punti**.

**PUNTEGGIO TOTALE ATTRIBUIBILE: 50 PUNTI.**

5. Per la determinazione delle indennità annuali da attribuire in relazione ai punteggi definiti in funzione alle fattispecie sopra riportate, si procederà nel modo seguente. Gli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare nel Fondo del salario accessorio, come contrattate ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), per il finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità. Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili, diminuito dell'indennità minima (proposta = euro 1000) moltiplicato per il numero di indennità istituite, per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per il singolo punteggio attribuito ad ogni posizione. Naturalmente al risultato ottenuto andrà aggiunta l'indennità minima di posizione (euro 1000). La formula di calcolo è la seguente:

Posto:

**n** = il numero di indennità da riconoscere

**ISR<sub>n</sub>** = Indennità di specifiche responsabilità ennesima

**PTIn** = Punteggio attribuito all'indennità ennesima

**TPTI** = Totale dei punteggi attribuiti a tutte le indennità

**B** = Budget annuale contrattato per il Fondo del salario accessorio destinato alle specifiche responsabilità

$$IRS_n = \frac{1000,00 + B - (1000,00 * n) * PTIn}{TPTI}$$

**Art. 34 - Altre indennità per specifica responsabilità**

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti da comunicare alle OO.SS. derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso definito in € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

**Art. 35 - Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento il Comune di Fiumicino può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative del Comune stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 36 – Indennità per condizioni di lavoro**

1. Per il personale inquadrato nel profilo professionale dei messi o dei cuochi nonché per il personale che presta servizio nei cimiteri si considerano prestazioni di lavoro con continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
  - a) le prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
  - b) le prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
  - c) le prestazioni che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) le prestazioni che implicano esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) le prestazioni con esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.L'importo di tale indennità è pari ad € 1,50 giornaliero per effettiva esposizione.
2. Le prestazioni che comportano l'esercizio continuo e diretto di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:
  - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale etc.);
  - b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
  - c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
  - e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.L'importo di tale indennità è pari ad € 1,50 giornaliero per effettiva esposizione.
3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (agenti contabili) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'importo di tale indennità è pari a € 1,55 giornaliero per effettiva esposizione al maneggio di valori.
4. Mensilmente il dirigente, entro il 5 del mese successivo, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

**Art. 37 – Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro**

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

**Art. 38 – Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro**

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente contratto utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.



**TITOLO VII**  
**DISCIPLINA PARTICOLARE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art. 39 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente 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 regolamentari adottate dal Comune di Fiumicino.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

**Art. 40 – Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 60 % del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato come segue:
  - a) € 1,70 giornaliero.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è corrisposta mensilmente solo per le giornate di effettivo servizio esterno, previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Servizio Personale entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

**Art. 41 – Indennità di funzione**

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. L'indennità è corrisposta al personale di cat. C e cat. D in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo da comunicare alle OO.SS.:
  - a) individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito, anche con riferimento alle fattispecie previste all'art.24, comma 4, punto 1;
  - b) graduazione da parte del Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
    - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
    - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
    - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
  - c) attribuzione formale dell'incarico con descrizione delle responsabilità attribuite e relativo peso, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale, nei moltiplicatori così determinati:
    - da 91 a 100      3.0

- da 81 a 90 2.5
- da 71 a 80 1.9
- da 61 a 70 1.2
- da 51 a 60 0.5
- da 41 a 50 0.3

4. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto distinguendo le somme destinate al personale di cat. C dalle somme destinate al personale di cat. D.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

## TITOLO VIII COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 42 – I compensi previsti da disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
  - b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e art. 9 d.l. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, comma 7);
  - c) recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p) del D. Lgs. n. 446/1997);
  - d) recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091. L. n. 145/2018);
  - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del DL n. 269/2003);
  - f) la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 (Parere n. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, sez. autonomie, 9 aprile 2009);
  - g) compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
  - h) 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 per contenziosi dinanzi al Giudice Tributario;
  - i) risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché i risparmi del lavoro straordinario.

4. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, in virtù di quanto previsto dall'art. 16, commi 4 e 5, del DL n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss. mm e ii. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Fiumicino.
6. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione.
7. Le somme relative al comma 5 sono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

#### Art. 43 - Turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, in almeno sei turni di servizio, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 27 del mese precedente alla turnazione programmata per il mese successivo, mentre i turni di servizio giornalieri dovranno essere resi noti ai dipendenti almeno 48 ore prima.
3. All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito al personale un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive e deve essere altresì garantito, dopo sei gg. lavorativi consecutivi, un giorno di riposo settimanale.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni serali/notturni anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2 del D.L.vo 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 44 - Norma transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente Contratto Collettivo Integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente Contratto.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

**DICHIARAZIONI E NORME DI CHIUSURA****DICHIARAZIONE N. 1**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Contratto si rimanda al D.Lgs. n. 165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

**DICHIARAZIONE N. 2**

1. Le parti si impegnano all'attivazione di una forma di previdenza complementare per il corpo della Polizia Locale tramite la destinazione al Fondo Perseo Sirio di una quota parte dei proventi derivanti dalla riscossione delle violazioni del C.d.S.

**DICHIARAZIONE N. 3**

1. Le parti concordano sulla opportunità di completare il processo di informatizzazione dell'Ente, assicurando la copertura internet e intranet a tutte le sedi e dotando ogni struttura di idonei mezzi informatici.
2. L'Amministrazione si impegna a costituire una bacheca elettronica sindacale interna non appena l'Ente sarà dotato di una rete intranet e ad attivare la mail istituzionale a tutti i dipendenti.

**DICHIARAZIONE N. 4**

1. L'Amministrazione si impegna a monitorare il rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in tema di installazione di videocamere o altri sistemi audiovisivi o informatici finalizzati al controllo dell'attività del personale.

**DICHIARAZIONE N. 5**

1. L'Amministrazione si impegna a presentare entro l'anno 2019 alle organizzazioni sindacali un progetto pilota sullo SMART WORKING che coinvolga almeno il 10% dei dipendenti di ciascuna Area.

**DICHIARAZIONE N. 6**

1. In relazione all'istituto della cessione delle ferie, le parti si impegnano a riconvocarsi per estendere la portata della norma anche ad altri soggetti in ipotesi di sua revisione a livello nazionale.

**DICHIARAZIONE N. 7**

1. In caso d'installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi o strumenti da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, le parti dovranno incontrarsi in via preventiva alla relativa installazione ai sensi della normativa vigente, per la sottoscrizione di apposito accordo. In caso di mancato accordo, si procederà in conformità alle disposizioni vigenti.

**DICHIARAZIONE N. 8**

1. Per tutti gli istituti contrattuali che inizieranno ad essere applicati non dal primo gennaio, ma solo dopo la sottoscrizione del presente accordo, si provvederà a predisporre appositi strumenti progettuali di compensazione, per assicurare che le risorse rimangano destinate al personale di riferimento.

**DICHIARAZIONE N. 9**

1. Le parti si impegnano, in caso di modifica dell'orientamento tecnico-giuridico, ad aumentare l'indennità di cui all'art. 40 con i proventi di cui all'art 208 C.d.S., non superando l'importo massimo di 10 euro giornalieri.

**DICHIARAZIONE N. 10**

1. Il Comandante si impegna a procedere ad un'articolazione dell'orario di lavoro specifica per le festività infrasettimanali, in quanto per alcuni giorni ricadenti in tali festività occorre procedere ad una programmazione annuale e non mensile del lavoro, in modo tale che si pervenga ad una rotazione organizzata, anche diversificata nel numero del personale volontario coinvolto, che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con le legittime aspettative degli appartenenti al Corpo della Polizia Locale di avere contezza già all'inizio dell'anno dei giorni in cui sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa in giorni ricadenti in festività di carattere laico o religioso particolarmente sentite.

**DICHIARAZIONE N. 11**

1. L'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti d'ufficio.

**DICHIARAZIONE N. 12**

1. Le parti si impegnano a verificare in maniera approfondita le varie interpretazioni delle Sezioni della Corte dei Conti circa le possibilità di utilizzo dei proventi contravvenzionali nel pieno rispetto dalle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017.

**DICHIARAZIONE N. 13**

1. La UIL FPL, rispetto all'art. 29 (Progressione economica nella categoria), esprime il proprio dissenso rispetto alla penalizzazione del part-time nel riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

