



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2020-2022**

In data 11 novembre 2020 alle ore 10.30, mediante videoconferenza su piattaforma Gotomeeting, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale. Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica	Sì/No
Dott.ssa Paola Giacobazzo – Segretario Generale – Presidente	Sì
Dott. Vincenzo D’Aversa – Responsabile Settore Affari Generali	Sì
Dott. Antonio Palma – Responsabile Settore Finanziario	Sì
Delegazione di parte sindacale	Sì/No
Basile G. – RSU	Sì
Loperfido U. – RSU	Sì
Cazzolla M. M. – RSU	Sì
Laforgia V. M. – RSU	Sì
FP CGIL – Gialò D.	Sì
CISL FP – Capodiferro F.	Sì
UIL FPL – Centrone P.	Sì
CSA Regioni e autonomie locali – Zonno S.	Sì

PREMESSO CHE

1. In data 9 dicembre 2020 è stata siglata la pre-intesa;
2. La Giunta comunale con la deliberazione n. 131 del 09/12/2020, esecutiva a norma di legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto come da testo siglato in fase di pre-intesa;



SI STIPULA L’ALLEGATO CONTRATTO

Delegazione di parte pubblica	
Dott.ssa Paola Giacobazzo – Presidente	<i>Paola Giacobazzo</i>
Delegazione di parte sindacale	
Basile G. – RSU	<i>Basile G.</i>
Loperfido U. – RSU	<i>Loperfido U.</i>
Cazzolla M. M. – RSU	<i>Cazzolla M. M.</i>
Laforgia V. M. – RSU	<i>Laforgia V. M.</i>
FP CGIL – Gialò D.	<i>FP CGIL</i>
CISL FP – Capodiferro F.	<i>CISL FP</i>
UIL FPL – Centrone P.	<i>UIL FPL</i>
CSA Regioni e autonomie locali – Zonno S.	<i>CSA</i>

DELEGA RSU LAFORGIA V. M.  
PROT. 15857/20 23-12



---

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA. INTERPRETAZIONE  
AUTENTICA DEL CONTRATTO

---

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato od utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro o somministrato a tempo determinato partecipa agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai 6 (sei) mesi, sempreché tali istituti siano compatibili con la tipologia del rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il presente contratto ha validità triennale.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti, che lo hanno sottoscritto, con le modalità seguenti. La parte interessata invia all'altra una richiesta mediante PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto, sui quali si fonda, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti, che hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo, s'incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali, aventi come oggetto le materie dallo stesso contratto regolate.

---

ART. 2 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 7 COMMA 4 LETT. A – ART. 67 E 68 CCNL 2016/2018

---

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili, individuati nell'art. 68 c. 1 del CCNL 2016/2018 ovvero:
  - a) progressioni economiche nella categoria;
  - b) indennità di comparto.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.



*Handwritten signatures in blue ink*





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2020-2022

3. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate, fermo restando quanto previsto dall'art. 67 c. 1 del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per quanto concerne la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del c. 5 dell'art. 67.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67 c. 4 del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa.
5. Se nel fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 67 c. 3 del CCNL, sono presenti risorse con carattere di variabilità, quest'ultime sono destinate, almeno per il 30%, alla performance individuale. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale, non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al periodo precedente.
6. Confluiscono altresì nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
7. L'Ente eroga i 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 od una casuale specifica e diversa.
8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi od 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 in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

---

ART. 3 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.  
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE  
ART. 7 COMMA 4 LETT. B – ART. 68 E 69 CCNL 2016/2018

---



1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed alla performance individuale ed organizzativa, secondo i risultati accertati dall'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della performance, adottato dall'Ente.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singolo Settore, dopo la necessaria verifica e valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 150/2009.
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione, nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti, di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A tali scopi, almeno il 30% delle risorse del fondo, purché disponibili, viene destinata al finanziamento della produttività del personale. Le parti concordano che le risorse del fondo, non utilizzate per il finanziamento degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o decentrata, siano interamente destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa.
4. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione e dell'eventuale assunzione o cessazione dal



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2020-2022

servizio in corso d'anno. Non concorre alla ripartizione di tali risorse il personale a tempo determinato, quello assunto con contratto di formazione e lavoro o con contratto di somministrazione, per un periodo lavorativo inferiore a 6 (sei) mesi nel corso dell'anno.

5. La distribuzione delle risorse, a ciò destinate, avviene secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{TOT. RISORSE PERFORMANCE} \times \text{N. MESI IN SERVIZIO SINGOLO DIPENDENTE}}{\text{TOTALE MESI IN SERVIZIO DI TUTTI I DIPENDENTI}}$$

Il valore, così ottenuto, costituisce il potenziale importo massimo da corrispondere al singolo dipendente, proporzionalmente alla votazione conseguita, a seguito di valutazione mediante la scheda, già adottata ed in uso all'Ente, secondo il sistema di misurazione della performance adottato dal Comune di Noci, in rapporto ai seguenti coefficienti:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	0,85%
B	0,90%
C	0,95%
D	1

Non costituiscono "mesi in servizio" i periodi di malattia, i permessi, i congedi, le aspettative e le assenze comunque denominati superiori a 15 gg. consecutivi. È fatta eccezione, in ogni caso, per le assenze dovute ad infortunio e per quelle relative all'esercizio dei diritti inerenti alla maternità o alla paternità.

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale, ex art. 69 CCNL 2016-2018, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti, inoltre, individuano, nella misura massima del 15% per ogni categoria, il personale destinatario della quota di cui al periodo precedente: i destinatari saranno individuati tra il personale dipendente, non titolare di P.O., che avrà ricevuto la valutazione più elevata, fino al raggiungimento della quota del 15% per ogni categoria. In caso di parità, si terrà conto dell'anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, della maggiore età anagrafica.

Non partecipa alla destinazione del premio colui che ne ha già beneficiato l'anno precedente.

6. Si applica l'art. 55 c. 11 del CCNL FL 2016-2018 per il personale part-time.

---

ART. 4 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE

ART. 7 COMMA 4 LETT. C – ART. 16 CCNL 2016/2018

---

1. In assenza delle condizioni legittimanti l'attribuzione ed il riconoscimento delle P.E.O., le parti concordano di rinviare i relativi criteri ad altra sessione negoziale nell'anno 2021.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





ART. 5 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 7 COMMA 4 LETT. D – ART. 70BIS CCNL 2016/2018

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività:
  - a) disagiate: si individuano fattori rilevanti di disagio in relazione a sostituzioni non programmate di personale, di pari profilo professionale, necessarie per assicurare la funzionalità di un servizio essenziale, nonché in relazione a prestazioni connesse allo stress relazionale riconducibile ad effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale oppure in relazione a prestazioni connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro;
  - b) esposte a rischi (attività pericolose o dannose per la salute): si individuano fattori rilevanti di rischio in relazione a prestazioni lavorative, non collegate strettamente e necessariamente al profilo professionale di appartenenza, rese da specifiche categorie di lavoratori in condizioni ambientali di pericolo ed in ambienti esterni, comportanti utilizzo di materiali (es.: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi) o di mezzi (es.: meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa) o di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, nonché attività determinanti condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute oppure comportanti una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie oppure attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
  - c) implicanti il maneggio di valori: si individuano le figure adibite in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa ed individuate come agenti contabili, con provvedimento formale, per maneggio di valori medi mensili di € 500,00.
3. La misura dell'indennità tiene conto dei criteri indicati dall'art. 70-bis comma 3 del CCNL 2016/2018 ed è fissata in 2,00 € giornalieri per remunerare il personale che svolge attività disagiate o esposte a rischi oppure implicanti il maneggio di valori.
4. La sussistenza delle condizioni, che determinano l'attribuzione di tale indennità, viene accertata con atto del Responsabile di Settore.
5. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, escludendo dal computo dell'operatività dell'istituto qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale o titolo.
6. L'indennità sostituisce ed assorbe qualsiasi altra indennità per le medesime od analoghe fattispecie ed è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018.
7. L'erogazione dell'indennità avviene, di regola, trimestralmente, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Settore.







---

**ART. 6 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

ART. 7 COMMA 4 LETT. E – ART. 56QUINQUIES CCNL 2016/2018

---

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. L'indennità è erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Ai fini della corresponsione dell'indennità, s'intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro.
4. La misura dell'indennità viene stabilita in un importo pari ad € 2,00 al giorno.
5. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso servizio in ambienti esterni.
6. La corresponsione avverrà ad avvenuta comunicazione all'Ufficio Personale, da parte del Responsabile del Settore di Polizia Locale, che attesti e certifichi la sussistenza delle condizioni giuridiche sopra indicate, previa individuazione del personale dipendente, aventene diritto.

---

**ART. 7 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

ART. 7 COMMA 4 LETT. F – ART. 70QUINQUIES CCNL 2016/2018

---

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità sono a carico del fondo delle risorse decentrate nella misura fissata a seguito di contrattazione decentrata annuale.
2. L'indennità è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa.
3. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56sexies del CCNL 2016/2018.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Settore, secondo i criteri di cui ai commi seguenti, previa specifica individuazione dei compiti di responsabilità e formale attribuzione della/e medesima/e.
5. Il compenso collegato alle specifiche responsabilità non può essere legato al solo svolgimento di compiti e di mansioni ordinariamente previsti nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, ma deve essere collegato ad attività con contenuti significativi e qualificanti. Non costituisce, pertanto, specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative maggiormente esposte, con la propria attività, a specifiche e differenziate responsabilità.
6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente le fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate e l'assunzione di tali responsabilità deve avvenire, sotto il profilo temporale, in modo prevalente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese, nella misura massima di € 3.000,00 annui lordi, per ciascun dipendente:

- a) responsabilità di partecipazione, quale componente e/o segretario verbalizzante, a commissioni di gara o di concorso;



*201*

*[Handwritten signatures]*



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2020-2022

- b) responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- c) responsabilità di conseguimento di risultati specifici affidati dal Responsabile di Settore;
- d) responsabilità di realizzazione di programmi o piani di attività nell'ambito di direttive;
- e) responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (es. erogazione di servizi a domanda individuale, etc.);
- f) responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi, etc.);
- g) responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- h) responsabilità di esercizio di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione;
- i) responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- j) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata competenza;
- k) responsabilità di concorso alla formazione delle determinazioni del Responsabile di Settore;
- l) responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile dei dati, etc.).

CATEGORIA	IMPORTO LORDO ANNUO PER 1 RESPONS.	IMPORTO LORDO ANNUO PER 2 RESPONS.	IMPORTO LORDO ANNUO PER PIÙ RESPONS.
B	400,00 €	800,00 €	1.200,00 €
C	700,00 €	1.400,00 €	2.100,00 €
D	1.000,00 €	2.000,00 €	3.000,00 €

*Del*

- 7. Un'indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi degli artt. 13 ss., per compensare le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile-Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di Protezione Civile ed, infine, quelle affidate agli addetti all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico.
- 8. Il valore attribuito ad ogni singola categoria e/o per una o più responsabilità sarà oggetto di rinegoziazione annuale fra le parti.

---

ART. 8 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI RINVIANO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ART. 7 COMMA 4 LETT. G – CCNL 2016/2018

---

- 1. Le parti rinviando all'accordo inerente agli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016 ss.mm.ii., sottoscritto nell'anno 2019 ed al relativo Regolamento in vigore presso l'Ente.

*[Handwritten signatures and official stamp of the Comune di Noci]*





ART. 9 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

ART. 7 COMMA 4 LETT. H – ART. 72 CCNL 2016/2018

1. Non essendovi disponibilità, già stanziata dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL 2016-2018, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di attivazione e concessione ad altra sessione negoziale.

ART. 10 – ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ. INCREMENTO DEL NUMERO DEI TURNI DI REPERIBILITÀ NEL MESE

ART. 7 COMMA 4 LETT. I e K – ART. 24 CCNL 2016/2018

1. Il limite di 6 (sei) volte al mese, per i turni di reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza, normativamente o formalmente acclamate, è elevato fino ad un massimo di 9 (nove) volte al mese.
2. A partire dal 1° gennaio 2021, l'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad € 11.

ART. 11 – CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

ART. 7 COMMA 4 LETT. J – ART. 18 H) CCNL 2016/2018

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di P.O. e di particolari compensi previsti dall'art. 18 lett. h) del CCNL 2016/2018 nei termini che seguono.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 ss.mm.ii.;
  - b) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio di cui all'art. 32 c. 40 del D.L. 269/2003;
3. Le parti adottano un sistema di perequazione, che preveda una riduzione, in termini percentuali, del premio di risultato, in presenza di fasce di valore, legate alla somma degli incentivi previsti dall'art. 18 lett. h) del CCNL 2016/2018 o da leggi speciali, secondo il seguente schema:

<i>Incentivi netti</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
I < 4.000,00 €	0 %
€ 4.000,01 < I < 6.000,00 €	20 %
€ 6.000,01 < I < 8.000,00 €	35 %
€ 8.000,01 < I < 10.000,00 €	50 %
€ 10.000,01 < I < 12.000,00 €	65 %
I > 12.000,00 €	80 %







---

ART. 12 – TURNAZIONI

ART. 7 COMMA 4 LETT. L – ART. 23 CCNL 2016/2018

---

1. L'amministrazione s'impegna a contenere la turnazione nei limiti contrattuali nazionali, rinviando alla disciplina generale contenuta nel CCNL 2016-2018 Funzioni Locali.

---

ART. 13 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 7 COMMA 4 LETT. M – CCNL 2016/2018

---

1. Sono stabiliti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro:
- a) garanzia, da parte dell'Ente, circa la piena applicazione del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale di settore, anche in materia igienico-sanitaria;
  - b) individuazione delle metodologie da adottare per la soluzione di problemi con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature ed impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e dei destinatari dell'indennità di rischio;
  - c) adozione di un piano pluriennale di informazione e di formazione del personale in materia di sicurezza, salute e rischi, in coerenza con il DVR, al fine di definire le mappe di rischio.
2. Le parti, almeno una volta l'anno, s'incontrano anche per verificare lo stato di attuazione delle misure adottate.

*See*

---

ART. 14 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI PART-TIME

ART. 7 COMMA 4 LETT. N – ART. 53 CCNL 2016/2018

---

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga comunque compromessa l'ordinaria gestione delle attività amministrative:
- a) grave carenza di personale, in presenza di ridotte capacità finanziarie di spesa per nuove assunzioni full-time;
  - b) documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti/affini entro il secondo grado;
  - c) documentati motivi di studio o professionali od imprenditoriali;
  - d) documentati motivi familiari inerenti all'educazione e/o al mantenimento e/o alla cura di figli minori di 12 (dodici) anni.

*[Handwritten signatures and official stamp of the Municipality of Noci]*



---

**ART. 15 – BANCA DELLE ORE**

ART. 7 COMMA 4 LETT. O – ART. 38BIS CCNL 2000

---

1. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi, di regola, entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto, in ogni caso, delle preminenti esigenze tecniche, organizzative e di servizio dell'Ente.
2. Il limite individuale annuo delle ore, che possono confluire nella banca delle ore, è di 30 (trenta) ore. Tale limite sarà sottoposto a verifica annuale tra le parti.

---

**ART. 16 – FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO**

ART. 7 COMMA 4 LETT. P – ART. 27 CCNL 2016/2018

---

1. Allo scopo di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (es. servizi in turno).
2. Alla luce dell'orario di servizio adottato dall'Ente, la flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 20 (venti) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
3. Deve essere in ogni caso assicurata la presenza in servizio del personale, che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo Settore.
4. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Settore, eccezionali esigenze espresse dal personale, che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di avvalersi di ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.
5. L'eventuale debito orario, derivante dall'applicazione del secondo comma, deve essere recuperato, di regola, entro il mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

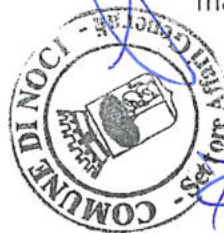
---

**ART. 17 – ELEVAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE**

ART. 7 COMMA 4 LETT. Q – ART. 25 CCNL 2016/2018

---

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22 c. 4 lett. c) del CCNL 2016/2018, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'art. 25, il periodo di 13 (tredici) settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale è elevato a 20 (venti) settimane.







---

**ART. 18 – ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO**

ART. 7 COMMA 4 LETT. R e S – ART. 22 CCNL 2016/2018

---

1. L'arco temporale di 6 (sei) mesi, entro cui calcolare la durata media di cui all'art. 4 del D.Lgs. 66/2003, è incrementato di ulteriori 3 (tre) mesi, in presenza di esigenze obiettive determinate da gravi carenze di personale ovvero dalla necessità di garantire il corretto funzionamento e l'erogazione dei servizi pubblici essenziali, nel comparto Funzioni Locali, attraverso la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL dell'1.4.1999, è elevato da 180 (centottanta) a 200 (duecento) ore annuali ai fini dello svolgimento di attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

---

**ART. 19 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO**

ART. 7 COMMA 4 LETT. T – CCNL 2016/2018

---

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore rileva particolarmente nella definizione degli obiettivi di programmazione dell'Ente, in quanto in grado di migliorare ed efficientare la qualità del sistema produttivo.
2. Sono stabiliti, pertanto, i seguenti interventi volti a promuovere un nuovo approccio al lavoro e tesi a migliorare ed accrescere le competenze del personale mediante:
  - a. i percorsi di formazione e riqualificazione in materia di tecnologie applicate alla P.A.;
  - b. l'utilizzo di strumentazione tecnologica all'avanguardia;
  - c. l'agevolazione dello smart-working e del lavoro agile.

---

**ART. 20 – RIDUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ED INCREMENTO RISORSE  
DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE  
E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ART. 7 COMMA 4 LETT. U – ART. 15 CCNL 2016/2018

---

1. Le parti convengono che nessun incremento delle risorse, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, possa implicare, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.





---

ART. 21 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ART. 7 COMMA 4 LETT. V – ART. 15 CCNL 2016/2018

---

1. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sia attribuita nelle percentuali previste dalla vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance del Comune di Noci, destinando, comunque, alla retribuzione di risultato una quota pari al 30% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. Una valutazione inferiore a quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, adottato dall'Ente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

---

ART. 22 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

ART. 7 COMMA 4 LETT. W – ART. 56SEXIES CCNL 2016/2018

---

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di funzione sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legge regionale n. 37/2011 e dal vigente regolamento regionale n. 11/2017 ss.mm.ii., l'indennità è erogata al personale, afferente al Corpo di Polizia Locale, cui sono previamente attribuite, dal Responsabile del Corpo, specifiche funzioni di responsabilità connesse al ruolo.
3. La misura dell'indennità è stabilita sulla base degli stessi criteri definiti per l'attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità, di cui all'art. 7 del presente contratto decentrato.

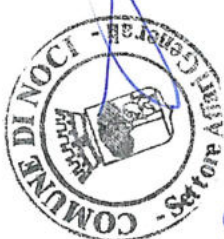
---

ART. 23 – TURNI DI LAVORO NOTTURNI

ART. 7 COMMA 4 LETT. Z – ART. 23 CCNL 2016/2018

---

1. A richiesta dell'interessato, è altresì escluso dall'effettuazione di turni notturni il dipendente che si trovi nelle seguenti ulteriori situazioni personali e familiari:
  - a) documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti/affini entro il secondo grado, purché appartenenti al medesimo nucleo familiare del richiedente;
  - b) documentata assistenza a parenti/affini entro il secondo grado, per gravi patologie richiedenti terapie salvavita, come indicate nell'art. 37 CCNL 2016/2018;
  - c) documentati motivi di studio.







---

ART. 24 – BUONI PASTO

ARTT. 45 e 46 CCNL 2000 – ART. 13 CCNL 2006

---

1. L'Ente s'impegna, entro la fine dell'anno 2020, ad attivare i buoni pasto elettronici, a favore dei dipendenti comunali che hanno diritto ad usufruirne, del valore unitario di € 7,00 (sette/00).
2. Nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del CCNL del 14/9/2000, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, il personale dipendente dell'Ente, addetto ai servizi di protezione civile, di vigilanza e di biblioteca comunale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, pari a 30 (trenta) minuti, collocata all'inizio ovvero alla fine di ciascun turno di lavoro.

