



# Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA  
PARTITA IVA/CODICE FISCALE N.00229010442

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2016/2018

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1

##### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito 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.

#### Art. 2

##### Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Ascoli Piceno con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.
3. Gli istituti economici disciplinati dal presente CCI si applicano a decorrere dalla data di sottoscrizione dello stesso e comunque non prima del 1° gennaio 2019;

#### Art. 3

##### Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

#### Art. 4

##### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

*Arresi*

*Pisci-Pocis*

*Ubaldo*

*Allegato A)*

3. 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.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**Art. 5**

*[Signature]*

**Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

**Art. 6**

**Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata come segue:

30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione è attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 90/100.

**Art. 7**

**Progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale, in sede di ripartizione dello stesso. In tale sede verranno stabiliti anche i criteri ed il bando di selezione per l'attribuzione delle stesse.

2. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

3. Possono accedere a tale istituto contrattuale unicamente i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e che sia stati incardinati nella dotazione organica del Comune di Ascoli Piceno, qualora provenienti da altri Enti, da almeno 1 anno, fermo restando il requisito di cui al precedente comma 2.

**Art. 8**

**Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. In relazione alle suddette condizioni di lavoro, l'indennità viene stabilita annualmente e può variare da euro 1,00/giorno a euro 1,5/giorno, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa.

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 500,00 (importo medio mensile) a euro 6.500,00 (importo medio mensile) importo indennità: euro 1,00/giorno;

oltre euro 6.500,00 importo indennità: euro 1,5/giorno.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo di contratto.

6. L'attribuzione di suddette indennità deve essere formalizzata con atto del dirigente del servizio di appartenenza del dipendente che attesti l'effettivo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. Il maneggio valori deve essere attestato mensilmente al servizio personale a cura del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente al quale viene attribuita secondo le modalità già in uso presso.

#### Art. 9

#### Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016- 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento delle seguenti funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale, anche con autonomia funzionale;

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

2. Gli importi dell'indennità saranno definiti annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

3. L'attribuzione di suddette indennità deve essere formalizzata con atto del dirigente del servizio di appartenenza del dipendente che attesti .

*[Handwritten signatures]*

4. La liquidazione di suddetta indennità avverrà solo a seguito di riscontro dell'effettiva copertura delle indennità assegnate da parte dei dirigenti di riferimento, sulla base di attestazione da parte dello stesso dirigente dell'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.

#### Art. 10

#### Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento stabilite dall'Ente, non differibili e riferite a servizi essenziali.
2. È disciplinata dall'art. 24 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, resta quantificata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
3. La Giunta Comunale, con proprio atto, stabilisce la regolamentazione del servizio di pronta reperibilità.
4. La relativa indennità è finanziata in sede annuale con la ripartizione del fondo salario accessorio ed è regolamentata dalle disposizioni in vigore presso l'Ente.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, nel secondo mese successivo a quello cui si riferisce il servizio di pronta reperibilità reso, sulla base delle comunicazioni riepilogative mensili effettuate sugli appositi modelli in uso presso l'Ente, sottoscritti dal Dirigente responsabile del servizio stesso in base alla regolamentazione vigente presso l'Ente, sui quali si attestano le giornate di effettivo espletamento di tale servizio e si sostanziano i presupposti per l'erogazione della stessa;
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare le performance organizzative e individuale del personale del Comune di Ascoli Piceno, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 113/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 11

#### Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2016-2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 09.05.2006;
  - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
  - d) gli incentivi di cui all'art. 208, comma 5 bis, del D. Lgs. 285/1992 e s.m.i.;
  - e) la produttività derivante dai piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011;

Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dei premi di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Da euro 500,00	10%
da euro 501,00 ad euro 1.000,00	20%
da euro 1.001,00 ad euro 2.000,00	30%
da euro 2.001,00 ad euro	50%

*Arce' [signature]*

*[signature]*

*elaborato [signature]*

*[signature]*  
Allegato A)

3.000,00	
da euro 3.001,00 ad euro 5.000,00	70%
da euro 5.001,00	90%

*[signature]*

*[signature]*

**Art. 12**

**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018)**

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

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

*[signature]*

*[signature]*

*[signature]*

**Art. 13**

**Contingente dei lavoratori a tempo parziale (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 rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

*[signature]*

*[signature]*

**Art. 14**

**Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2016-2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è vigente presso il Comune di Ascoli Piceno l'istituto contrattuale della flessibilità. Tenuto conto della disciplina di cui all'art. 27 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 si stabilisce la seguente regolamentazione di tale istituto contrattuale:

- Per flessibilità dell'orario di lavoro si intende la possibilità riconosciuta ai dipendenti del Comune di Ascoli Piceno, anche a tempo determinato, di iniziare l'attività lavorativa fino ad un massimo di 15 minuti prima o 30 minuti dopo dell'orario di ingresso stabilito dal relativo contratto di lavoro e finirla sempre fino ad un massimo di 15 minuti prima o 30 minuti dopo dell'orario contrattuale di uscita, salvo nelle giornate di rientro pomeridiano dove per le sole ore pomeridiane l'orario di entrata e di uscita può essere anticipato/posticipato di 30 minuti rispetto a quello stabilito dal contratto di lavoro.
- La flessibilità dell'orario, in linea di principio, deve essere conguagliata nel giorno di riferimento, ovvero entro il mese;
- L'eventuale credito orario (flessibilità positiva) potrà essere utilizzato per conguagliare debito orario (flessibilità negativa) dello stesso mese, di quello precedente o successivo,

*[signature]*

*[signature]*

*[signature]*

nonché per permessi personali del solo mese di riferimento. La flessibilità positiva, in ogni caso, non può essere annoverata come lavoro straordinario.

- L'eventuale debito orario (flessibilità negativa) deve essere recuperato al massimo entro il mese successivo a quello di riferimento, in caso contrario si tramuta in permesso personale.
- Il permesso personale può essere richiesto nel limite di 36 ore annue e viene conguagliato, come sopra evidenziato con la flessibilità positiva del mese di riferimento o con il monte ore accumulato dal dipendente, se positivo nonché con lavoro straordinario espletato al massimo entro il mese successivo a quello di riferimento.
- Il debito orario e il permesso personale non recuperato e/o oltre il limite delle 36 ore, se non recuperato secondo le modalità sopra riportate, comporterà la decurtazione della retribuzione, nonché eventuali provvedimenti disciplinari qualora tale fenomeno dovesse essere costantemente reiterato.
- Con specifici accordi il Dirigente del Servizio Personale e quello del Servizio interessato, verranno identificati i servizi dove l'istituto dell'orario flessibile non potrà essere applicato ovvero non applicabile o applicabile in parte, prevedendo una flessibilità minima, data l'incompatibilità tra lo stesso istituto ed il servizio reso. Si veda, ad esempio, il Servizio Manutenzioni dove, data la peculiare attività che richiede agli addetti che operino in squadre, una flessibilità troppo elastica ostacolerebbe l'organizzazione della stessa attività, pertanto è in uso un'articolazione oraria più rigida.

2. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, è prevista la pausa giornaliera di almeno 30 minuti dopo 6 ore di lavoro, purché non in turno, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, come sopra specificato, salvo in casi eccezionali come calamità ed elezioni.

#### Art. 15

#### Regolamentazione erogazione Buono Pasto

Al fine della corresponsione del Buono Pasto, si stabilisce la seguente regolamentazione:

- in linea di principio, è prevista solo ed esclusivamente per i giorni ordinari di rientro pomeridiano, sarà esclusa in tutti gli altri casi, salvo spostamenti del rientro pomeridiano stabiliti dall'Amministrazione, (Es. Vigilia di Natale, ultimo dell'anno, Carnevale, ecc.).
- Il dipendente deve aver prestato servizio effettivo, come da rilevazione del sistema elettronico delle presenze, per almeno 5 ore al mattino e 2 ore e 30 minuti nel pomeriggio.
- È necessario interrompere il proprio orario di lavoro per la pausa pranzo per almeno 30 minuti e per non più di un'ora e 45 minuti in uno spazio temporale compreso precisamente tra l'orario di inizio della flessibilità in uscita e quello preciso di fine in entrata pomeridiana. Tale interruzione deve risultare imprescindibilmente dal sistema elettronico di rilevazione delle presenze, mediante l'utilizzo del terminale installato nella sede lavorativa abituale, salvo il caso di impedimento per missione ovvero uscite per servizio rilevabili parimenti dal sistema di rilevazione presenze.

A tal fine, quindi, sono considerate valide in alternativa solo le attestazioni scritte che giustificano la mancata timbratura della pausa pranzo per esigenze di servizio debitamente sottoscritte dal dirigente di riferimento, da inoltrare al Servizio Personale entro e non oltre il giorno successivo a quello a cui si riferisce. Per il rispetto di tale scadenza sarà presa in considerazione la data attestata dal protocollo interno che deve essere necessariamente inserito nel modello. Non saranno rese valide attestazioni di presenza, seppur sottoscritte dal dirigente, ove si giustifichi la mancata timbratura per dimenticanza o esigenza personale.

- Viene concessa, altresì, nel momento in cui il dipendente è chiamato a svolgere lavoro straordinario per almeno 2 ore e 30 minuti successivi ad almeno 5 ore di effettiva attività lavorativa. È necessaria formale richiesta scritta del Dirigente di riferimento preventiva e protocollata, almeno entro il mese al quale si riferisce. Deve necessariamente avere inizio entro la fascia di interruzione prevista per la pausa pranzo, come sopra individuata. È possibile corrispondere il buono pasto, con il rispetto di entrambe le prescrizioni previste,

*Arce*

*P. Rocca*

*M. De Luca*

Allegato A)

*B. M.*

anche nel caso invertito, quando cioè il lavoro straordinario si riferisce a quello mattutino mentre quello ordinario a quello pomeridiano.

- Non è prevista, quindi il buono pasto non viene erogato, in caso di svolgimento di attività lavorativa dovuta per conguagliare eventuali fruizioni di permesso personale ovvero flessibilità negativa.
- Non compete, inoltre, ai dipendenti chiamati a svolgere attività pomeridiana, al di fuori dei giorni di rientro istituzionalmente previsti, in ragione della funzione ad essi assegnata (ad esempio ai titolari di funzioni dirigenziali, di posizione organizzativa).
- Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti dal Dirigente del Servizio Personale al fine di tale corresponsione in particolari casi di articolazione dell'attività lavorativa di volta in volta individuati e agli atti del Servizio Personale.
- Per tutti i dipendenti, a prescindere dalla funzione a loro assegnata, è previsto il limite mensile di corresponsione di max 10 Buoni pasto, salvo in caso di turnazione, elezioni e calamità.
- Per il personale turnista è riconosciuta quando il loro turno, inteso come quello istituzionalmente previsto e formalmente codificato a seguito di apposito provvedimento del competente Dirigente (non verrà presa in considerazione a tal fine l'effettiva timbratura del dipendente) sia stabilito con le seguenti modalità:
  - o Inizio non oltre le ore 12:30 e fine non prima delle 15:00;
  - o Inizio non oltre le 18:30 e fine non prima delle 22:00;

Come disposto dalle vigenti norme contrattuali non è prevista l'interruzione del turno di lavoro in quanto il pasto va consumato all'inizio, ovvero alla fine del turno.

#### Art. 16

#### Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2016-2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato fino a sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:
  - servizio di mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione;
  - in genere, servizi legati ad attività stagionali.

#### Art. 17

#### Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s, CCNL 2016-2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

#### Art. 18

#### Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016-2018)

*Arce*

*P. Rocca*

*M. De Luca*

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

#### Art. 19

#### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2016-2018)**

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

#### Art. 20

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 2016-2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

#### Art. 21

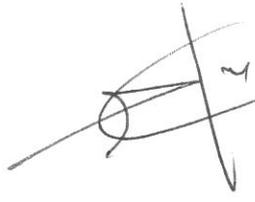
#### **Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018)**

1. L'indennità di turno è disciplinata dall'art 23 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.
2. L'assegnazione dei turni compete al Responsabile di ciascun Servizio in turnazione, il quale predisporre i "Piani mensili", li aggiorna in base alle esigenze organizzative del Servizio e li trasmette al Servizio Personale, entro i primi 10 giorni del mese successivo, per l'elaborazione dei cartellini di rilevazione delle presenze del personale del Comune nonché al fine delle liquidazioni dell'indennità relativa spettante.
3. Al personale turnista è corrisposta, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo i valori stabiliti dalla normativa sopra richiamata.
4. La Giunta Comunale, con proprio atto, stabilisce la regolamentazione di tale istituto contrattuale.
5. La relativa indennità è finanziata in sede annuale con la ripartizione del fondo salario accessorio ed è regolamentata dalle disposizioni in vigore presso l'Ente.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, nel secondo mese successivo a quello cui si riferisce il turno sulla base delle comunicazioni riepilogative mensili effettuate sugli appositi modelli predisposti dal Servizio Personale, sottoscritti dal Dirigente del settore di riferimento, sui quali si attestano le giornate di effettivo espletamento del turno (presenza

*En illu* *Ascoli Piceno* *Ric. fac* *Allegato A)* *Allegato A)*

in servizio attestata mediante rilevazione elettronica delle presenze) in cui si sostanziano i presupposti per l'erogazione della stessa;

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare le performance organizzative e individuale del personale del Comune di Ascoli Piceno, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 113/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE



#### Art. 22

##### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter, CCNL 2016-2018)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 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 che saranno stabilite dall'Ente con apposito regolamento.
5. Si fa presente che al fine di cui al presente articolo nel prossimo bilancio di previsione utile saranno previsti appositi capitoli di entrata e di uscita.



#### Art. 23

##### **Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è determinata annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate. In tale sede si determinerà anche cosa si intende per attività prestata "in via continuativa" al fine della corresponsione della relativa indennità.



#### Art. 24

##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)**

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;



