



Città di Trevi

Provincia di Perugia

Servizio Personale

ACCORDO PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2023-2025 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI TREVI (PG)

In data 29 dicembre 2023, presso la sede del comune di Trevi, in presenza e con modalità telematiche, ha avuto luogo l'incontro tra le due delegazioni trattanti per la sottoscrizione dell'Accordo relativo al contratto collettivo integrativo decentrato territoriale triennio 2023-2025.

PREMESSO che:

- in data 19 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo decentrato territoriale triennio 2023-2025 del personale del Comune di Trevi;
- l'Organo di Revisione economico finanziaria, in data 22 dicembre 2023 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo per la sottoscrizione definitiva del CCID 2023-2025;
- la giunta comunale, con deliberazione in data 28 dicembre 2023, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere definitivamente il CCID territoriale triennio 2023-2025;

Al termine dell'incontro è stata sottoscritto definitivamente il contratto collettivo integrativo decentrato territoriale triennio 2023-2025 del personale del Comune di Trevi.

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Giuseppe Benedetti, Segretario comunale

Orietta Stocchi, Responsabile area finanziaria e personale

R.S.U., nelle persone di:

Giovanni Angelini

Serena Cinzia

Ceccarini Sandro

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |



Piazza Mazzini 06039 Trevi (Pg)
C.F. e P.IVA 00429570542
Tel. 0742.3321 - Fax 0742.332237
finanziario@comune.trevi.pg.it - www.comune.trevi.pg.it

Il Premio è promosso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e da Conisp



PREMIO GPP
PREMIO PROGETTI SOSTENIBILI
E GREEN PUBLIC PROCUREMENT
2010

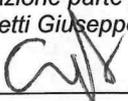
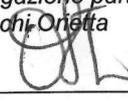
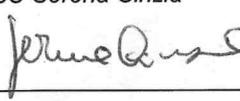
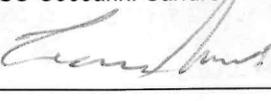
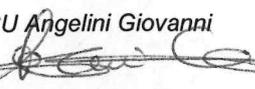
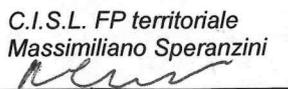
| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

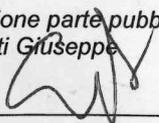
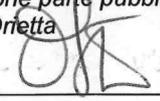
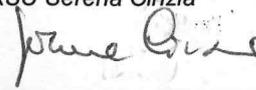
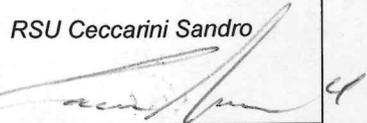
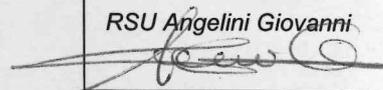
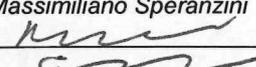
Andrea Russo – U.I.L. FPL

Massimiliano Speranzini – FP C.I.S.L.

Alunni Cristiano - C.G.I.L. FP

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DECENTRATO
2023-2025**

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 5 Formazione e aggiornamento

Art. 6 Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 7 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 8 Innovazione Tecnologica

Art. 9 Fondo risorse decentrate. Costituzione

Art. 10 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

Art. 11 Incentivazione collegata alla performance; criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Art.12 Salario accessorio del personale a tempo determinato

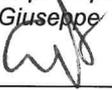
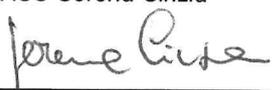
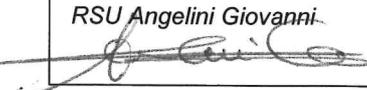
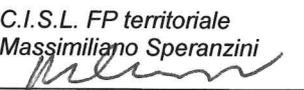
Art. 13 Differenziazione premio individuale

Art. 14 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

TITOLO IV – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 16 Welfare integrativo

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orjetta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 17 Principi generali

Art. 18 Indennità condizioni di lavoro

Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 20 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21 Reperibilità

Art. 22 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

Art. 23 Lavoro straordinario

Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale

TITOLO VII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 Indennità di servizio esterno

Art. 26 Indennità di funzione

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 28 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 Disposizione finale

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

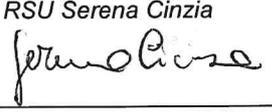
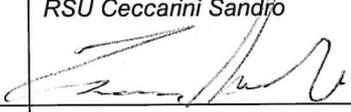
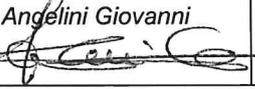
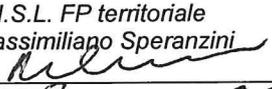
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione. Esso va interpretato in modo coordinato, con i principi fondamentali nonché le disposizioni di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16/11/2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale).
2. Esso ha validità triennale dal 01.01.2023 al 31.12.2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
5. Di norma entro il primo quadrimestre dell'anno, e comunque compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione, l'Amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per l'accordo economico annuale.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione si procede ai sensi del comma 5 e del comma 6 dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 2 Interpretazione autentica

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa, comunque, fa riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
3. 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.

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

– informazione;

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

– confronto;

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

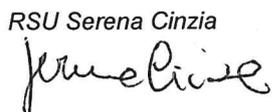
Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all’inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati con deliberazione della Giunta comunale.
5. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale, qualora sottoscritto da tutti i partecipanti.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 5 Formazione e aggiornamento

1. L’Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l’aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie, nel rispetto degli stanziamenti minimi previsti dall’art.55 c.13 del CCNL 2019/2021, da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, nonché il personale che usufruisca del lavoro agile e del lavoro da remoto ai sensi degli artt. 67 e 69 del CCNL del 16/11/2022. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo, in termini di ore di formazione annuali e di spesa, comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate, per tutto il personale e garantendo pari opportunità di partecipazione, attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
9. L'Amministrazione si impegna a garantire ai Servizi, con le risorse finanziarie disponibili, risorse adeguate destinate all'acquisto di manuali cartacei/informatici di supporto all'attività dei dipendenti.

Art.6 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CID vengono comunicati ai componenti della delegazione trattante di parte sindacale i nominativi ed i contatti del Medico Competente, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del/dei Datori di Lavoro. Viene inoltre comunicata agli stessi ogni successiva modifica, entro 30 giorni dalla stessa.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

Art.7 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile nel rispetto di quanto previsto dall'art.36 del CCNL 16.11.2022.
2. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti o che presentino particolari esigenze di collegamento con le modalità di erogazione di servizi o con strutture di altri uffici;

Art. 8 Innovazione Tecnologica

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, sono individuati interventi che promuovano un nuovo approccio di lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, e il contestuale adeguamento degli strumenti operativi, tecnologici e delle prassi amministrative.

Art.9 Fondo risorse decentrate. Costituzione (Art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che l'adotta conformemente alle previsioni del CCNL vigente.
2. L'Amministrazione si impegna a Costituire il Fondo risorse decentrate entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio preventivo e a fornire specifica informativa dettagliata, comprensiva

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

delle valutazioni relative al rispetto del tetto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ai componenti della Delegazione Trattante di Parte Sindacale entro i successivi 10 giorni.

Art.10 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (Art. 80 CCNL 16.11.2022).

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o nel caso di acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla "performance organizzativa e individuale", istituito per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21/05/2018;
- c) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- d) indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale di cui agli artt. 56 sexies e 56 quater del CCNL del 21/05/2018);
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi i compensi Istat, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- g) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (maggiorazione lavoro festivo) riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- h) differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili.
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82 del CCNL del

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orsetta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

16/11/2022.

3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse variabili di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo. Le parti concordano di destinare il 40% delle risorse variabili di cui al comma 2 alla performance individuale.

4. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è correlata ad effettivi incrementi di produttività, di miglioramento o relativo mantenimento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

5. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- a) c.d. incentivazione della performance organizzativa: corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di Ente e/o di Settore di appartenenza, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste nel piano della performance;
- b) c.d. incentivazione della performance individuale: la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti o all'ufficio di appartenenza dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti e dei titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione; rientra nella performance individuale, previo accordo sindacale, l'eventuale finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici ambiti, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare più uffici anche appartenenti a settori diversi. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Sempre nell'ambito della performance individuale vengono valutati i comportamenti organizzativi e le capacità professionali.

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia Jone Lise | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

Art. 11 Incentivazione collegata alla performance; criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Il sistema di incentivazione della performance si articola in obiettivi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza sulla base della programmazione del Consiglio (DUP) e della Giunta (PIAO – Piano della Performance) tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a monte. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento o mantenimento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.
2. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo comma 4.
3. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO/Piano della Performance, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati tempestivamente, di norma e tramite apposita riunione di gruppo e/o colloquio individuale, ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli indicatori dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali su cui, sempre nell'ambito della performance individuale, verrà effettuata la valutazione.
4. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività, viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Performance individuale:

| Area di appartenenza | Peso |
|-------------------------------|------|
| Operatori esperti (ex cat. B) | 1,00 |
| Istruttori (ex cat. C) | 1,30 |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Giovanni Carraro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

| | |
|---|------|
| Funzionari/elevata qualificazione (ex cat. D) | 1,50 |
|---|------|

Performance organizzativa:

| Area di appartenenza | Peso |
|---|------|
| Operatori esperti (ex cat. B) | 1,00 |
| Istruttori (ex cat. C) | 1,15 |
| Funzionari/elevata qualificazione (ex cat. D) | 1,30 |

5. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.) ferma restando in tali casi la necessità di aver prestato servizio nell'anno per almeno 90 giorni di calendario.

6. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi costituiscono economia e, se finanziati dalla parte stabile del fondo, sono portati in aumento del fondo dell'anno successivo.

7. La misura del compenso è definito sulla base delle seguenti fasce:

FINO A 60 PUNTI : RISULTATO NEGATIVO non erogazione della produttività;

DA 60,01 A 70 punti : 60% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

DA 70,01 A 80 punti : 80% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

DA 80,01 a 90 punti : 90% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

DA 90,01 a 100 punti 100% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

8. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni lavorativi per chi lavora su 5 giorni e 180 per chi lavora su sei giorni nel corso dell'anno **a qualsiasi titolo computati**, da riproporzionare in base al periodo di lavoro, ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla sospensione superiore a 10 giorni.

9. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro, richiamati dall'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL ed erogati per la medesima annualità di riferimento, abbattano l'importo del compenso della produttività (sia relativamente alla performance individuale che organizzativa), altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura:

◦ per compensi superiori ai 3.000,00 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000,00 euro e 100% per compensi di 10.000,00 euro.

Le relative economie vengono redistribuite tra il personale che non ha subito la decurtazione di cui al periodo precedente, proporzionalmente al compenso di produttività individuale (sia relativamente alla performance individuale che organizzativa) già assegnato.

Art.12 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva pari o superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.13 Differenziazione premio individuale (Art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 81 CCNL 16/11/2022 ai dipendenti che conseguono la valutazione massima secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80 comma 2 lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite dei

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima di personale a cui attribuire la maggiorazione sopraindicata è pari al 5%. In caso di parità si applicano a cascata i seguenti criteri:

- Aver percepito in passato il minor numero di volte tale maggiorazione;
- media più alta dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente;
- maggiorazione anzianità di servizio;
- maggiore anzianità anagrafica.

Art. 14 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Settore Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni e da inviare a tutti i dipendenti mediante comunicazione interna che ne assicuri la conoscibilità;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposta

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati qualora maturati presso enti diversi da quello che ha emesso l'avviso;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 50;

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di

tale requisito si intende assegnare punti 10 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire punti è di 4, per un massimo di 40 punti;

Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti;

| TITOLI DI STUDIO | PUNTEGGIO |
|--|-----------|
| - Titolo di studio superiore a quello utile per l'ammissione | 2 |
| - Per ogni ulteriori titoli di studio così suddivisi: ulteriore diploma scuola secondaria di secondo grado o laurea, Master, Diploma di specializzazione, dottorato di ricerca. (fino ad un massimo di punti 2) | 1 |

Competenze professionali acquisite:

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

Corsi di formazione/aggiornamento professionale attinenti. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti.

Si valutano solamente i seguenti corsi di formazione:

- corsi di formazione, di durata pari o superiore a 20 ore, con superamento dell'esame finale. (punti 2 per ogni corso);
- corsi di formazione con rilascio di attestato di partecipazione o documentazione equivalente (punti 0,5 per ogni corso).

I corsi devono avere attinenza con il profilo professionale. La valutazione riguarderà unicamente i corsi di formazione a cui il dipendente ha partecipato a decorrere dal 01/01/2024 fino ad un massimo di punti 6.

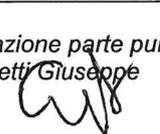
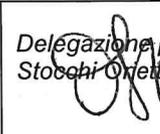
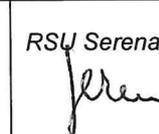
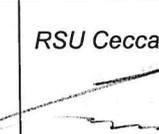
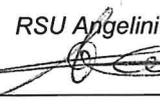
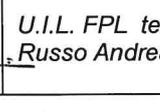
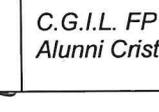
f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale ottenuto applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- 1) al dipendente che ha ottenuto nella valutazione individuale il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) al dipendente più anziano di età;

h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) qualora un dipendente valutato eccedesse errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni, dalla pubblicazione della graduatoria, può richiedere una verifica al Segretario

| | | | |
|---|--|--|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente; tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento delle indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 321/03/1999 e dall'art 31 c. 7 del CCNL del 14/09/2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

Art.15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art.18 CCNL 2018 16.11.2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari almeno al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio (inteso come somma della retribuzione di posizione e di risultato), 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 E.Q..

2. La misura della retribuzione di risultato è definita sulla base delle seguenti fasce:

FINO A 60 PUNTI : RISULTATO NEGATIVO non erogazione dell'indennità di risultato;

DA 60,01 A 70 punti : 60% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

DA 70,01 A 80 punti : 80% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

DA 80,01 a 90 punti : 90% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

DA 90,01 a 100 punti 100% dell'indennità massima di risultato riconosciuta

| | | | |
|--|--|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stoschi Oretta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

Non da titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato l'applicazione nell'anno di una sanzione disciplinare superiore alla multa.

3. Gli incentivi finanziati con risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale relativi ad attività svolte nell'ordinario orario di lavoro, richiamati dall'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL ed erogati per la medesima annualità di riferimento, abbattano l'importo del compenso della retribuzione di risultato, altrimenti quantificato per i percettori secondo le regole sopra determinate, nella seguente misura:

◦ per compensi superiori ai 3.000,00 euro, in una percentuale variabile, calcolata tramite interpolazione lineare tra 0% per compensi di 3.000,00 euro e 100% per compensi di 10.000,00 euro.

4. Le relative economie vengono redistribuite tra il personale che non ha subito la decurtazione di cui al precedente comma, proporzionalmente alla retribuzione di risultato già assegnata.

TITOLO IV – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 16 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

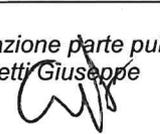
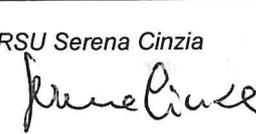
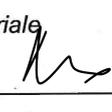
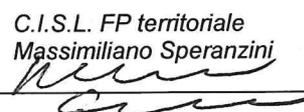
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.17 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stedini Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Responsabile di Settore. L'individuazione proposta da ciascun Responsabile potrà essere sottoposta alla Conferenza dei Responsabili al fine di garantire omogeneità dei criteri di valutazione e verificare la coerenza, con il limite delle risorse disponibili.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente del Responsabile di Settore.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 18 Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL del 21.05.2018 e art. 84 bis del CCNL del 16/11/2022)

1. Al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposte a rischi, nonché implicanti il maneggio valori, compete un'indennità di condizioni lavoro volta a remunerare la peculiarità delle predette attività.

a) Attività esposte a rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio una indennità giornaliera di €. 2,00 ai sensi dell'art 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 e dell'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022.

Si individuano i fattori di rischio di seguito indicati:

– utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi);

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale, Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

- utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa);
- attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e dell'integrità personale. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti prestazioni di lavoro:

- a) *conduzione di macchine operatrici, autocarri pesanti e leggeri, scuolabus, manutenzione apparati elettrici;*
- b) *attività di muratura, imbiancatura e manutenzione di beni immobili e mobili quando ciò comporta l'uso di materiali o attrezzature potenzialmente pericolosi;*
- c) *attività di necroforo;*
- d) *attività di igiene urbana;*
- e) *attività che espone a rischi di precipitazione.*

b) Attività disagiate

L'indennità compensa l'esercizio di attività svolte in via continuativa in condizioni particolarmente disagiate, tali da creare problemi all'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento delle relazioni sociali. L'importo dell'indennità è pari ad €. 1,50 al giorno.

Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con specifico riferimento al personale del servizio trasporto scolastico.

Ed è attribuita nei seguenti casi:

- personale esposto a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose (quali interventi sulle apparecchiature della sala macchine CED o delle strutture informatiche periferiche);
- personale chiamato a svolgere servizi con articolazioni di orario dirette ad ampliare la fascia oraria di fruizione degli stessi servizi;

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

- personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali;
- personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità e criticità;
- personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli e sopralluoghi.

c) Attività implicanti il maneggio valori

1.L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – con esclusione dei pagamenti effettuati tramite pagamenti elettronici o sportelli telematici – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

- Maneggio annuo individuale fino a €. 5000,00 indennità giornaliera €.1,00;
- Maneggio annuo individuale da €. 5.00,01 a €. 45.000,00 indennità giornaliera €.1,60;
- Maneggio annuo individuale oltre €. 45.001,00 indennità giornaliera €. 3,00.

2. L'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro avviene di regola annualmente a consuntivo in sede di erogazione della performance sulla base dei dati desunti dal sistema presenze/assenze, da cui si rileva l'effettiva esposizione alle situazioni che danno luogo all'indennità.

Art.19 Indennità per specifiche responsabilità - Art. 84 CCNL del 16/11/2022

1. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area

2. Le parti concordano che, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

funzionari/elevate qualificazioni, sempre che non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022, si intendono le responsabilità derivanti dai compiti elencati nella tabella di cui al successivo comma 4.

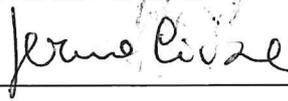
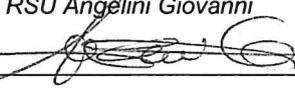
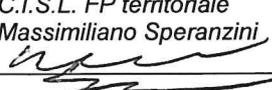
3. In sede di accordo economico annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità secondo criteri definiti nella stessa sede.

4. Le parti concordano che nell'Ente si applicano i seguenti criteri e modalità per l'attribuzione delle specifiche responsabilità:

- l' assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Il provvedimento, di norma, ha durata annuale.
- il provvedimento, nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa, individua tra il personale del Settore, le attività, le responsabilità e i compiti indicati al presente comma che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
- l' indennità di cui al presente articolo, proprio perché legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate e condizionate quanto allo stanziamento alle disponibilità del fondo, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno con provvedimento, contenente dettagliate motivazioni, formalmente comunicato all'interessato e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato; al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
- l'importo dell'indennità, con un minimo di €. 300,00 annui lordi ed un massimo di €. 2.500,00, è determinato applicando i seguenti criteri:
 - esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, Ufficiale di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, Responsabile di tributo, esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al Codice dell'Amministrazione digitale ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 e s.m.i. esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR di cui al Regolamento Europeo 2016/679:
 - min. €.300,00 – max. €. 600,00;
 - per le altre fattispecie:

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

| Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenenti alle aree degli Operatori esperti (ex cat. B), degli Istruttori (ex cat. C) e dell'E/Q (ex cat. D) | Peso | Compensi annui |
|--|---|---|
| Responsabilità riferite a personale dell'area degli operatori esperti (ex cat. B) individuate dal Responsabile di area per coordinamento, formalmente affidato, di squadra di operatori di servizi ausiliari di supporto. | | € 1.100,00 |
| <p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente appartenente all'area degli Istruttori (ex. Cat.C) e all'area dell'E/Q (ex Cat. D) dal Responsabile di area, nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • Affidamento di procedimenti amministrativi che vengono aggiudicati di particolare complessità; • Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; | <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>30</p> | <p>€ 1.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 20 punti;</p> <p>€ 1.800,00 annui in caso di punteggio complessivo di 30 punti;</p> <p>€ 2.000,00 annui in caso di punteggio complessivo di 40 punti,</p> <p>€ 2.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 60 punti e superiore.</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <i>Delegazione parte pubblica</i> <i>Benedetti Giuseppe</i>  | <i>Delegazione parte pubblica</i> <i>Stocchi Ornella</i>  | <i>RSU Serena Cinzia</i>  | <i>RSU Ceccarini Sandro</i>  |
| <i>RSU Angellini Giovanni</i>  | <i>U.I.L. FPL territoriale</i> <i>Russo Andrea</i>  | <i>C.I.S.L. FP territoriale</i> <i>Massimiliano Speranzini</i>  | <i>C.G.I.L. FP territoriale</i> <i>Alunni Cristiano</i>  |

| | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Coordinamento di operatori appartenenti alla stessa area o inferiore (almeno 3 unità); • Incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento dello stesso. | | |
|--|--|--|

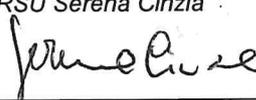
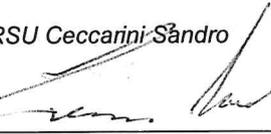
- Lo stesso dipendente, fatto salvo l'importo massimo complessivo dell'indennità annuale di €. 2.500,00, può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale; in questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di regola entro il mese di maggio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 20 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

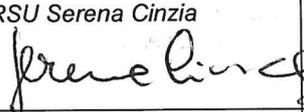
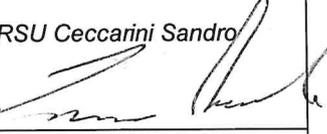
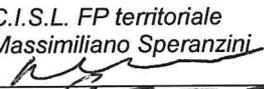
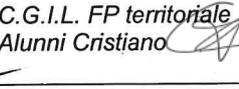
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come disciplinato al precedente articolo 11.

5. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto all'art.15 un analogo meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

TITOLO VI – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**Art. 21 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 13,00 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità, previa acquisizione di disponibilità scritta da parte dei diretti interessati, può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 10 volte per un numero massimo di tre mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco di un mese.
5. E' assicurata in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre

| | | | |
|--|---|--|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

successivo.

Art. 22 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua turni nelle modalità previste dai CCNL. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art. 30 CCNL 16/11/2022. L'art. 7 comma 4 lett. Z del CCNL demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari

2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- presenza di un nucleo familiare con almeno due figli, di età inferiore a otto anni.

3. Le parti danno atto che l'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o legate alle funzionalità dei servizi, ha sino ad ora istituito turni giornalieri di lavoro, che rispondono ai requisiti previsti, presso il Servizio di Polizia Locale.

4. Le parti prendono atto che il debito orario dei lavoratori che operano in turno è ridotto a 35 ore settimanali, a parità di salario. La riduzione si attua mediante il recupero di una giornata lavorativa ogni 35 giorni di servizio effettivamente reso oppure ad ore per permessi orari in numero non superiore ad h. 3:00 al giorno.

5. Ulteriori servizi potranno essere organizzati in turno, previo accordo con le OO.SS in merito al finanziamento aggiuntivo del relativo maggiore onere.

6. Ai fini dell'applicazione dell'art.30 del CCNL del 16.11.2022, l'organizzazione dei turni dovrà garantire la rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni giornaliere, secondo un metodo che, pur nella salvaguardia delle specifiche esigenze del servizio, garantisca la equilibrata e avvicinata distribuzione delle prestazioni del singolo lavoratore fra le fasce antimeridiana, pomeridiana e, se previsto, notturna.

7. Ai fini della liquidazione del compenso mensile, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, 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 e pomeridiano, a meno che l'eventuale squilibrio non sia dovuto ad imprevedibili ed occasionali esigenze di servizio, certificate dal Responsabile competente. Per i giorni in cui non viene eventualmente riconosciuta l'indennità di turno a chi è in ogni caso inserito in un'articolazione dell'orario di lavoro in turno, è comunque riconosciuta un'indennità di disagio pari all'importo dell'indennità di turno giornaliera per la flessibilità che deve comunque garantire

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

8. La corresponsione dell'indennità avverrà di regola mensilmente, sulla base di apposito provvedimento adottato dal Dirigente, nel quale dovrà essere indicato nominativamente il personale avente diritto, il monte ore liquidabile ed attestazione circa il rispetto delle condizioni previste dal presente articolo.

9. Ai sensi dell'art. 30 comma 5 lett. d) e dell'art. 7 comma 3 lett. ac) del CCNL del 16/11/2022 le parti concordano sulla facoltà riservata ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante pari alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione individuale mensile. Resta inteso che anche in caso del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 23 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

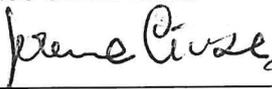
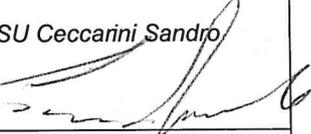
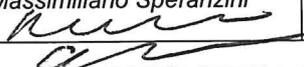
2. La prestazione di lavoro straordinario è formalmente autorizzata, con attestazione di copertura economica, dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alumni Cristiano  |

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

TITOLO VII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato come di seguito.

Per i servizi esterni resi sia in orario ordinario che in turno il compenso è di Euro 2,00 giornalieri.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente a consuntivo in sede di erogazione della performance, sulla base della certificazione del Dirigente responsabile dei servizi, il quale attesta l'effettivo svolgimento dei servizi esterni.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL del 16/11/2022;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

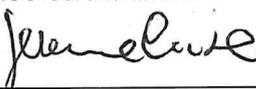
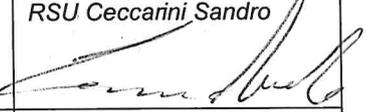
| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

- c. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 100 del CCNL;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 26 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 2.500,00 secondo la seguente tabella:

| | | |
|---|----|--|
| Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente appartenente all'area degli Istruttori (ex. Cat. C) e all'area dell'E/Q (ex Cat. D) dal Responsabile di area, nei seguenti ambiti: | | € 1.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 20 punti; |
| | 10 | € 1.800,00 annui in caso di punteggio complessivo di 30 punti; |
| | 10 | € 2.000,00 annui in caso di punteggio complessivo di 40 punti, |
| | 10 | € 2.500,00 annui in caso di punteggio complessivo di 60 punti e superiore. |
| | 30 | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi; • Affidamento di procedimenti amministrativi che vengono aggiudicati di particolare complessità; • Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; • Coordinamento di operatori appartenenti alla stessa area o inferiore (almeno 3 unità); • Incarico di sostituzione del | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

| | | |
|---|--|--|
| responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento dello stesso. | | |
|---|--|--|

2. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono quelle di cui al comma precedente.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile di area interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

3. L'atto di conferimento dell'incarico deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato nel rispetto delle modalità già individuate dall'art. 19 del presente contratto con riguardo alle specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL.

4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione. L'importo attribuito è riproporzionato in base alla durata dell'incarico, ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. E' mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario.

| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

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 decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale 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 di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
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 regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art.28 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Art. 98 CCNL 16/11/2022

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque, per i versamenti già effettuati, l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCN ;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel Piano della

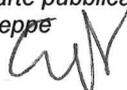
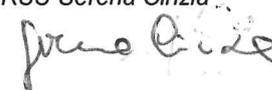
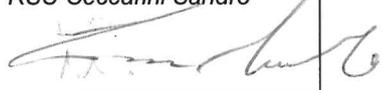
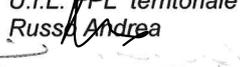
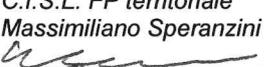
| | | | |
|--|---|---|--|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta | RSU Serena Cinzia | RSU Ceccarini Sandro |
| RSU Angelini Giovanni | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano |

performance.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.29 Disposizione finale

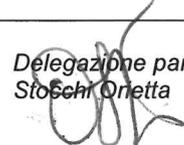
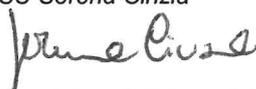
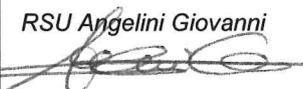
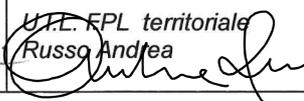
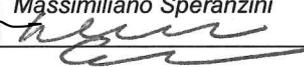
1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti. Per gli istituti non disciplinati dal presente contratto restano in vigore i precedenti accordi sottoscritti.

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Orietta  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |

DICHIARAZIONE A VERBALE

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano che entro il mese di giugno 2024 si riuniscono per la definizione della quantificazione della quota di cui all'art 28 c. 1 lett. b) del presente contratto collettivo integrativo decentrato 2023-2025

| | | | |
|---|--|---|---|
| Delegazione parte pubblica Benedetti Giuseppe  | Delegazione parte pubblica Stocchi Ornella  | RSU Serena Cinzia  | RSU Ceccarini Sandro  |
| RSU Angelini Giovanni  | U.I.L. FPL territoriale Russo Andrea  | C.I.S.L. FP territoriale Massimiliano Speranzini  | C.G.I.L. FP territoriale Alunni Cristiano  |