



## **COMUNE DI NUGHEDU SANTA VITTORIA** **PROVINCIA DI ORISTANO**

### **UFFICIO SEGRETERIA**

#### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023-2025 – ACCORDO DEFINITIVO**

Il giorno cinque giugno duemilaventiquattro, con inizio alle ore 16:00, parte da remoto con collegamento telematico, parte in presenza nell'Ufficio di Segreteria del Municipio di Nughedu Santa Vittoria in via Del Parco n. 1/3 a Nughedu Santa Vittoria, convocata con nota del Segretario Comunale n. 8 del 03.06.2024, si è riunita la delegazione trattante, composta come segue:

- delegazione di parte pubblica:
- delegazione di parte sindacale:

RSU:

Rappresentanti Territoriali delle Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

#### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

Considerato che, ai sensi degli art. 7-8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 stipulato 16.11.2022, occorre procedere alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (più avanti CCDI) - parte normativa.

Vista la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025 sottoscritta il 20.12.2023.

Considerato che la preintesa, con alcune modifiche disposte dall'Amministrazione Comunale, è stata trasmessa al Revisore dei conti, che ha certificato che gli oneri relativi sono coerenti con i vincoli posti dai CCNL, con parere del 02.05.2024, prot. 1461 del 02.05.2024.

Considerato che la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo definitivo, con deliberazione n. 37 del 08.05.2024.

**Definisce il seguente accordo definitivo del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2023-2025:**

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2018/2020, di cui alla preintesa sottoscritta il 17.12.2018 (da ora solo CCNL);

b) i CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018, per le parti non abrogate dal CCNL del 16.11.2022;

c) il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare gli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

d) il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare gli artt. 16, 23 e 31;

e) il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Unione dei Comuni del Barigadu n. 21 del 10.04.2019;

f) il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 13.04.2010;

g) i criteri generali per la selezione delle elevate qualificazioni e relativa graduazione delle funzioni, nonché per il conferimento degli incarichi relativi alle elevate qualificazioni e relativa valutazione periodica 2023/2025, approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 26.06.2023;

h) il regolamento per l'applicazione degli incentivi per le funzioni tecniche, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 22.03.2021.

### **Art. 2 - Campo di applicazione e durata**

1. Il CCDI si applica a tutto il personale dipendente del Comune non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie riservate alla contrattazione decentrata.

2. Il CCDI avrà vigenza dalla data di stipula **sino al 31 dicembre 2025** e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con lo stesso.

3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL del 16.11.2022.

4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dal fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.

5. Per quanto non previsto nel CCDI, si rinvia al CCNL del 16.11.2022.

### **Art. 3 - Servizi minimi essenziali**

1. Il Comune, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. L'elenco dei dipendenti esonerati è comunicato alle OO.SS., alla RSU e agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero.

3. I dipendenti esonerati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, entro il giorno successivo al ricevimento della comunicazione.

4. I servizi pubblici essenziali e il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero sono individuati nei seguenti Uffici:

a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione e al controllo dei contributi previdenziali, se coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge - **n. 1 unità area funzionari ed elevata qualificazione;**

b) Ufficio Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte - **n. 1 unità area istruttori;**

c) Ufficio Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento - **n. 1 unità area istruttori;**

d) Ufficio Tecnico, limitatamente agli interventi indifferibili - **n. 1 unità area operatori esperti;**

e) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità - **n. 1 unità area funzionari ed elevata qualificazione.**

5. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali.

### **Art. 4 - Relazioni sindacali - Art. 3 CCNL del 16.11.2022**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione

b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di

successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

#### **Art. 5 – Informazione - Art. 4 CCNL del 16.11.2022**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL del 16.11.2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

5. Sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'approvazione dell'atto.

6. Sono oggetto di sola informazione semestrale i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

#### **Art. 6 – Confronto - Art. 5 CCNL del 16.11.2022**

1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il confronto può anche essere chiesto dal Comune. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21.05.2018 (riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate);
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
- m) l'istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
- n) le materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 del CCNL (organismo paritetico);
- o) i criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 del CCNL (progressione tra le aree);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) le linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) le materie individuate nella Sezione Personale Educativo.

### **Art. 7 - Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione - Art. 6 CCNL del 16.11.2022**

1. Poiché il Comune di Nughedu Santa Vittoria ha meno di 70 dipendenti, non deve nominare l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.
2. Sono pertanto oggetto di confronto le materie relative ad attività aventi un impatto sull'organizzazione, relative all'innovazione, al miglioramento dei servizi di promozione della legalità, alla qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

### **Art. 8 - Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse, con efficacia retroattiva dall'inizio della vigenza del CCDI.

### **Art. 9 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure. - Artt. 7-8 CCNL del 16.11.2022**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 16.11.2022, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la Rappresentanza Sindacale Unitaria;
  - b) i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
1. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui il Presidente, designati dalla Giunta Comunale.

2. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL.
3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL del 16.11.2022.
4. Il Presidente della delegazione di parte pubblica convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, nel rispetto della tempistica prevista dall'art. 8, commi 4-5-6, del CCNL del 16.11.2022.
5. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle stabilite dall'art. 7 del CCNL del 16.11.2022.

#### **Art. 10 - Salute e sicurezza sul lavoro - art. 7 comma 4 lett. m CCNL del 16.11.2022**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL del 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma;
- e) l'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
- f) la **valutazione dei rischi**, di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) del D.lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo del 8.10.2004 e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

#### **Art. 11 - Diritto di assemblea - art. 10 CCNL del 16.11.2022**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto, ai sensi del CCNQ del 4.12.2017.

## **Art. 12 - Formazione e aggiornamento del personale - Artt. 54-55-56 del CCNL del 16.11.2022**

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale, attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
2. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua **non inferiore all'1% (uno per cento) del monte salari relativo al personale in servizio nel Comune**, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
4. Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si richiamano gli artt. 54-55-56 del CCNL del 16.11.2022.

## **Art. 13 - Lavoro straordinario - art. 32 CCNL del 16.11.2022**

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del Servizio ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.
3. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente fra i Servizi dal Responsabile del Servizio Personale, in proporzione al personale assegnato, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. e alla RSU.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio; in alternativa e su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario effettuate possono essere segnate nella banca delle ore ed utilizzate in conformità alla disciplina relativa.
5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può in ogni caso superare, di norma, un arco massimo di 10 ore.

## **Art. 14 - Banca delle ore - Art. 33 CCNL del 16.11.2022**

1. Presso il Servizio Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, **a domanda del dipendente tramite un conto individuale**, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, per attività formativa o per esigenze di carattere personale e familiare.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

## **Art. 15 - Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, abilitato, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.

2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e dalla Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 04.03.2011, ai sensi dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

#### **Art. 16 - Applicazione del lavoro agile.**

1. Le parti condividono la convinzione che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici, quali risparmi in termini economici (anche per l'Amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini, etc. e un beneficio a livello psicofisico del dipendente, poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di dipendenti con particolari necessità familiari, dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio. Trattasi di una modalità veramente innovativa, che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.

### **TITOLO II - IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 17 - Risorse finanziarie per il salario accessorio**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dal **fondo per le risorse decentrate, quantificato annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario**.

2. La quota disponibile del fondo per le risorse decentrate deve essere ripartita fra i dipendenti secondo i criteri stabiliti dal CCDI.

3. Le somme destinate a remunerare le indennità non utilizzate incrementano la quota destinata ai premi per la performance organizzativa ed individuale.

4. Per i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione è costituito **apposito fondo, quantificato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale**, dato dalla somma delle retribuzioni di posizione e di risultato agli stessi spettante.

5. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., **la Giunta Comunale destina una quota non inferiore al 15%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

#### **Art. 18 - Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL del 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL del 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di 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;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL del 16.11.2022.

**Art. 19 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale - Art. 5 comma 3 lett. b) - art. 7 comma 4 lett. b) CCNL del 16.11.2022**

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese, nonché ai risultati raggiunti dal servizio di appartenenza, secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta Comunale, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo confronto e previa contrattazione, dal vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta Comunale.
4. La valutazione viene effettuata annualmente, entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa dal Responsabile del Servizio al dipendente e al Responsabile del Servizio Personale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
6. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla trasmissione della scheda di valutazione, può trasmettere formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, o trasmettere richiesta di contraddittorio con il Responsabile del Servizio, nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia. Esaurita la fase del ricorso o del contraddittorio il Responsabile, entro i 5 giorni successivi dal ricevimento del ricorso o dal contraddittorio, esprime un parere definitivo sulla valutazione, di conferma o modifica della valutazione precedentemente effettuata.
7. Il personale in distacco sindacale partecipa all'incentivazione della produttività, per gli istituti previsti dall'art. 47 comma 2 del CCNL 14.09.2000 (Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è

considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica) integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004 (In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale). L'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL del 1.4.1999 stabilisce che le risorse del fondo risorse decentrate sono utilizzate 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 per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999.

**8. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance per i dipendenti non titolari di incarico di elevata qualificazione**, stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione sono i seguenti:

Componenti	Punteggio massimo
Performance organizzativa e comportamenti	60 punti
Performance individuale	40 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

**9. I criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance per i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione**, stabiliti dal vigente sistema di misurazione e valutazione sono i seguenti:

Componenti	Punteggio massimo
Performance organizzativa e comportamenti	60 punti
Performance individuale	40 punti
Totale punteggio attribuibile	100 punti

10. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale non sono considerate le assenze dovute a: malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, ferie, maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 194/2001, permessi per L. 104/1992, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

10. Il calcolo del premio collegato alla performance organizzativa ed individuale sarà determinato dividendo la somma disponibile destinata ai premi per la performance per la somma dei parametri dei dipendenti beneficiari, ottenendo così il valore punto che, moltiplicato per il parametro per dipendente, determinerà il premio da liquidare a ciascuno. I parametri per il calcolo del valore punto, collegati all'area di inquadramento dei dipendenti, sono i seguenti:

- area operatori (ex categoria A) – parametro 100
- area operatori esperti (ex categoria B) – parametro 106
- area operatori esperti (categoria B3 giuridica) – parametro 112
- area istruttori (ex categoria C) – parametro 119
- area funzionari EQ (ex categoria D) – parametro 130

11. In ogni caso, per aver diritto alla liquidazione del premio per la performance, **il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 50 punti su 100.**

#### **Art. 20 - Risorse finalizzate al raggiungimento di obiettivi aggiuntivi previsti nel piano della performance**

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate può essere finalizzata a remunerare il raggiungimento di obiettivi, stabiliti dall'Amministrazione nel piano della performance, che devono essere aggiuntivi rispetto ai compiti e alla gestione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente approvati dalla Giunta Comunale anche a seguito di proposta dei Responsabili di Servizio, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei Servizi interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla base della documentata presenza, della effettiva partecipazione, dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile di Servizio.

#### **Art. 21 - Differenziazione del premio individuale - Art. 81 CCNL del 16.11.2022**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (con il minimo del 95%), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge al premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Per l'applicazione della maggiorazione è indispensabile la quantificazione, nel contratto decentrato integrativo annuale di definizione dei criteri generali di riparto della quota disponibile del fondo per le risorse decentrate, del budget specifico per la maggiorazione del premio per la performance individuale, ottenuto mediante scorporo della somma necessaria dal budget individuato per i premi per la performance individuale.
3. **La misura della maggiorazione è del 30% del valore medio dei premi attribuiti** al personale.
4. **La quota di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 25%.**
5. Il valore medio è calcolato sommando i premi per la performance assegnati ai dipendenti e dividendo la somma per il numero dei dipendenti.

#### **Art. 22 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia agli artt. 16-17-18-19-20 del CCNL del 16.11.2022.

#### **Art. 23 Progressione economica orizzontale all'interno delle aree - Artt. 14-92-96-102-106 CCNL**

1. All'interno di ciascuna area di inquadramento il CCNL del 16.11.2022 prevede un differenziale stipendiale per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, di importo stabilito dalla tabella A del CCNL del 16.11.2022, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.
2. Per l'incremento del differenziale stipendiale degli istruttori della polizia locale che risulti titolare di funzioni di coordinamento trova applicazione l'art. 96 del CCNL del 16.11.2022; per l'incremento del differenziale stipendiale del personale iscritto ad Ordini e Albi professionali trova applicazione l'art. 102 del CCNL. Si considera iscritto in Ordini e Albi professionali il seguente personale:

**ingegnere, geometra, assistente sociale, purché effettivamente iscritto al rispettivo albo o ordine professionale.**

3. I requisiti generali per partecipare alla selezione interna per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono i seguenti:

a) essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. I criteri di cui all'art. 14 comma 2 lettera d) sono i seguenti:

- **non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 (tre) anni** (art. 14 comma 2 lettera a);

- **il numero dei differenziali attribuibili ogni anno per ciascuna area è 1 (uno)** (art. 14 comma 2 lett. b); **tale numero viene determinato ogni anno, per ciascuna delle aree di inquadramento, nel contratto decentrato integrativo di parte economica;**

- **i differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni area di inquadramento, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri stabiliti dall'art. 14 comma 2 lett. d) del CCNL del 16.11.2022:**

a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

b. esperienza professionale; per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

c. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL del 16.11.2022.

5. **Quale norma di principio generale, da confermare per anno di competenza in sede di sottoscrizione dell'accordo economico, si concorda, al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e di non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, di determinare nella misura del 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.**

6. Ai fini della ponderazione dei predetti criteri si stabilisce quanto segue (art. 14 comma 2 lettera d del CCNL del 16.11.2022):

<b>Tabella dei criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>

Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	70	30	0	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

- **valutazione della performance:** si calcola la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance ottenuti dal dipendente nell'ultimo triennio precedente l'attivazione della progressione economica, o comunque le ultime tre valutazioni effettuate se per qualche motivo la valutazione per un anno non è stata possibile e si attribuiscono 0,40 punti per ogni punto di valutazione media attribuito;

- **esperienza professionale:** si calcola il servizio maturato dal dipendente nell'Ente o in altri Enti, a tempo indeterminato o determinato, nel medesimo profilo o in profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità e si attribuiscono 1,00 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di servizio maturato;

- **competenze professionali acquisite:** si calcola la partecipazione alle giornate di formazione autorizzate con consegna di attestato svolte nell'ultimo triennio precedente l'attivazione della progressione economica e si attribuiscono punti 1,00 per ogni giornata di formazione autorizzata con consegna di attestato, fino ad un massimo di 10;

- **al personale che non ha conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%** (art. 14 comma 2 lettera f del CCNL del 16.11.2022).

7. Gli oneri relativi al pagamento del differenziale spettante al personale beneficiario delle progressioni economiche orizzontali, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. La valutazione compete al Responsabile del Servizio a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione.

**11. A parità di punteggio ha la precedenza il dipendente con il punteggio medio più elevato riportato nella valutazione della performance; in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente; in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore età anagrafica.**

12. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla trasmissione della scheda, può trasmettere al Responsabile del Servizio che ha effettuato la valutazione eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso. Il Responsabile del Servizio, esaminato il ricorso e le contestazioni prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dal ricevimento del ricorso, esprime un parere definitivo che può confermare o modificare la valutazione effettuata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

13. Il personale comandato o distaccato ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale. A tal fine il Comune concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

**Art. 24 - Indennità per le condizioni di lavoro - Art. 84-bis CCNL del 16.11.2022**

1. Il Comune corrisponde ai dipendenti, non titolari di incarico di elevata qualificazione, un'unica indennità per le condizioni di lavoro, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri generali stabiliti dal CCNL del 16.11.2022:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. Essendo il disagio una condizione negativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che può aggravare notevolmente lo svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, di concerto con il Responsabile di Servizio, deve adottare tutti gli accorgimenti (pause, orari di apertura al pubblico, utilizzo di tecnologia adeguata) al fine di evitare che la condizione di disagio caratterizzi l'intera prestazione lavorativa giornaliera, da rendere secondo il profilo di inquadramento ed i procedimenti assegnati.

4. L'indennità spetta ai dipendenti che durante la prestazione lavorativa subiscono uno dei seguenti **fattori rilevanti il disagio**:

- disagio connesso allo stress relazionale, riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di **front-office**, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da **articolazioni orarie di particolare flessibilità**, richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- elevato grado di disagio correlato alla prestazione di **servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare**, resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una **effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale**;
- disagio connesso alla **disponibilità alla variazione degli orari pianificati**, tramite anticipi/posticipi/rientri in servizio necessari al funzionamento dell'ufficio assegnato.

5. L'indennità spetta ai dipendenti che durante la prestazione lavorativa subiscono uno dei seguenti **fattori rilevanti il rischio**:

- **utilizzo di materiali** (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi), conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore;
- **uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni**;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- **attività che**, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, **palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico**.

6. L'indennità spetta ai dipendenti che durante la prestazione lavorativa subiscono il seguente **fattore rilevante il maneggio valori**:

- essere assegnati, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano il **maneggio di denaro contante, con obbligo di resa del conto** (agente contabile).

7. Sulla base dei predetti fattori di disagio, rischio, maneggio valori di cui ai commi 4-5-6, le parti stabiliscono che l'importo giornaliero dell'indennità da liquidare al personale, formalmente individuato dal Responsabile di Servizio in relazione alle diverse tipologie sia il seguente:

- **€ 1,00 al giorno per il fattore di maneggio valori**;

**- € 2,00 al giorno per il fattore di disagio;**

**- € 3,00 al giorno per il fattore di rischio.**

8. Le indennità di cui al precedente comma 7 non sono cumulabili.

9. La quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con atto del Responsabile del Servizio comunicato al Responsabile del Servizio Personale, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato.

**10. La liquidazione dell'indennità avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile di Servizio.**

#### **Art. 25 - Indennità per specifiche e particolari responsabilità - Art. 84 CCNL del 16.11.2022**

1. Il Comune, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed elevata qualificazione, non incaricato di posizione organizzativa, riconosce un'indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

2. Si tratta di particolari responsabilità, di carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate con atto motivato del Responsabile di Servizio comunicato al Responsabile del Servizio Personale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'indennità è stabilita, tenendo conto delle indicazioni dell'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, per le seguenti tipologie di incarichi e per le seguenti misure annue lorde:

- **dipendenti dell'area operatori esperti con incarico di Addetto ai Servizi di Protezione Civile: € 750,00;**
- **dipendenti dell'area istruttori con incarico di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e di Ufficiale elettorale: 1.500,00;**
- **dipendenti dell'area istruttori con incarico di Responsabile dei Tributi: 1.000,00;**
- **dipendenti dell'area funzionari ed EQ con incarico di Responsabile di Procedimenti complessi: € 2.000,00;**
- **dipendenti dell'area funzionari ed EQ con incarico di Vice Segretario Comunale: € 3.000,00.**

4. Al personale in servizio a tempo parziale l'indennità spetta in misura proporzionale all'orario di lavoro.

5. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Servizio dell'effettivo svolgimento delle funzioni.

6. Le indennità di cui al precedente comma 3 non sono cumulabili.

#### **Art. 26 – Reperibilità - Art. 24 CCNL 21.05.2018**

1. La Giunta Comunale, con apposita deliberazione, individua le aree di pronto intervento e stabilisce il servizio di pronta reperibilità. In caso di chiamata il dipendente incaricato del servizio di pronta reperibilità deve raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti.

2. Le aree di pronto intervento per le quali la Giunta può stabilire il servizio di pronta reperibilità sono le seguenti:

- **Ufficio di stato civile;**
- **Ufficio Tecnico – manutenzioni;**
- **Ufficio di protezione civile.**

3. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato **con € 13,00 per 12 ore in giorno feriale e con € 26,00 in giorno festivo** anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

4. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse del fondo per le risorse decentrate parte fissa.

5. Ciascun dipendente non può svolgere il servizio di pronta reperibilità per più di 6 (sei) volte al mese; il Responsabile di Servizio deve assicurare la rotazione tra più dipendenti, anche su base volontaria.

6. L'indennità di reperibilità non spetta durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato; l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%.

7. Se la pronta reperibilità cade di domenica o in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, con equivalente recupero orario; per le stesse ore non è dovuta l'indennità di reperibilità.

10. L'indennità non è dovuta se il turno di reperibilità cade nel giorno di riposo settimanale, secondo il turno assegnato; in tale ipotesi il dipendente ha diritto alla retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

#### **Art. 27 - Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno - art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000 – art. 14 CCNL 5.10.2001**

1. Al dipendente che presta servizio in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno, spetta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

#### **Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità - artt. 67 comma 3 lettera c) e 70-ter CCNL 21.05.2018 - art. 80 comma 2 lettera e) CCNL del 16.11.2022**

1. Gli incentivi derivanti da particolari norme di legge, che fanno parte del fondo per le risorse decentrate poiché individuate come tali dai vari CCNL, finanziati con fondi esterni al Comune, devono essere liquidate nel rispetto di appositi criteri/regolamenti, confluiscono nel fondo risorse decentrate con destinazione vincolata, rappresentando contabilmente una partita di giro.

2. Tali risorse riguardano:

- gli incentivi per le funzioni tecniche;
- gli incentivi per accertamenti di contrasto all'evasione IMU;
- gli incentivi per l'avvocatura interna;
- gli incentivi per le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

#### **Art. 29 - Messi notificatori – Art. 54 del CCNL 14.09.2000**

1. Ai messi notificatori é liquidata una **quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione** di atti dell'Amministrazione Finanziaria incassate dal Comune.

2. La liquidazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente, in misura proporzionale agli atti notificati, su quantificazione del Responsabile del Servizio.

#### **Art. 30 - Orario di lavoro flessibile - Art. 36 CCNL del 16.11.2022**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Sono individuate **fasce**

**temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 (una) ora.** Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita dal dipendente senza bisogno di alcuna richiesta.

4. **Il debito orario deve essere recuperato entro i 2 (due) mesi successivi dalla maturazione dello stesso**, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Servizio.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto alle fasce di cui al comma 1, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 comma 14 del CCNL del 16.11.2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### **Art. 31 - Orario multiperiodale - art. 7 comma 4 lett. q) e art. 31 CCNL del 16.11.2022**

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL del 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a 26 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 16.11.2022.

#### **Art. 32 - Welfare integrativo - Art. 82 CCNL del 16.11.2022**

1. L'Amministrazione Comunale, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere a favore dei propri dipendenti benefici di natura assistenziale e sociale, tra i quali:

- 1) iniziative di sostegno al reddito delle famiglie in presenza di un reddito familiare annuo lordo inferiore ad € 30.000,00;
- 2) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli in presenza di un reddito familiare annuo lordo inferiore ad € 30.000,00;
- 3) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 4) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- 5) polizza sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN;
- 6) borse di studio.

#### **Art. 33 - Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16.11.2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
  - b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

## **SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 34 - Indennità di funzione - Art. 97 CCNL del 16.11.2022**

1. Il Comune riconosce al personale della polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di elevata qualificazione, non incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione è cumulabile con:
  - l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL del 16.11.2022;
  - l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.07.1995;
  - l'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018;
  - i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.
4. I criteri per il riconoscimento dell'indennità e i relativi importi sono i seguenti:
  - **area istruttori € 1.500,00;**
  - **area funzionari ed elevata qualificazione € 2.000,00.**

### **Art. 35 – Turnazioni - Art. 30 CCNL del 16.11.2022**

1. La Giunta Comunale, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire con apposita deliberazione i turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliera.

2. 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, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Il personale in turnazione deve essere informato entro l'ultima settimana del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 06:00 e le 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, oppure equivalente ore di riposo compensativo a richiesta del dipendente.
7. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte con fondo per le risorse decentrate parte fissa.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

#### **Art. 36 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Art. 98 CCNL del 16.11.2022**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per la violazione del Codice della Strada riscossi dal Comune, nella quota stabilita annualmente dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle seguenti finalità in favore del personale:
- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art. 37 - Indennità di servizio esterno - Art. 100 CCNL del 16.11.2022**

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 in **€ 5,00 lordi al giorno**.
2. L'indennità di servizio esterno è cumulabile:
  - con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022;
  - con l'indennità di vigilanza, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995;
  - con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
3. L'indennità di servizio esterno non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84-bis CCNL del 16.11.2022.
4. Tale indennità spetta per le sole giornate di servizio esterno, con esclusione delle giornate di assenza per qualsiasi motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento, previa certificazione del Responsabile del Servizio.

**Art. 38 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato - Art. 56-ter CCNL 21.05.2018**

1. Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56-ter, del CCNL 21.05.2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano alle norme regolamentari approvate dalla Giunta Comunale.

**Art. 39 - Riduzione prestazione lavorativa per servizi erogati in turno - Art. 7 comma 3 lett. a-d CCNL del 16.11.2022**

1. Le parti concordano **la riduzione a 35 ore** dell'orario ordinario di lavoro per i dipendenti che effettuano la prestazione lavorativa in turno, **con prestazione lavorativa di ore 5,50 ore al giorno**.

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte pubblica \_\_\_\_\_

RSU \_\_\_\_\_

CGIL FP \_\_\_\_\_

FP CISL \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

CSA RAL \_\_\_\_\_