



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

SETTORE I

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PORTO CESAREO TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025

(a seguito del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022)

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza

Art. 2 Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.3 Area dei titolari di incarichi di EQ: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h del CCNL 16/11/2022 e retribuzione di risultato

Art. 4 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

Art. 5 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie

Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 8 Progressione economica orizzontale

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 9 Principi generali

Art.10 Indennità condizioni di lavoro

Art.11 Indennità di turno

Art.12 Indennità di reperibilità

Art.13 Trattamento per attività prestata in giorno festivo/riposo compensativo

Art.14 Indennità per specifiche responsabilità art.84

TITOLO IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.15 Indennità di funzione

Art.16 Indennità di servizio esterno.

Art.17 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.18 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.19 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art.20 Lavoro straordinario

Art.21 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.22 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.23 Salario accessorio del personale a part-time

Art.24 Welfare integrativo

Art.25 Banca delle ore

Art. 25 bis Diritto di assemblea

Art. 25 ter Flessibilità dell'orario di lavoro

Art.26 Altri istituti

TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.27 Formazione e aggiornamento

Art.28 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.29 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Art.30 Disposizioni finali

ALLEGATI

a) TAB A – Ripartizione delle risorse collegate alla performance e modalità di attribuzione dei premi

b) ACCORDO ANNUALE 2023

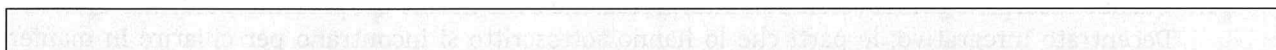
QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e specificatamente:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

Premesso che:

- *con DGC n. 248 del 15-12-2023 sono state impartite direttive alla Delegazione di parte datoriale in ordine alla contrattazione integrativa decentrata relativa al triennio 2023-2025 per la parte normativa e all'anno 2023 per la parte economica;*
- *in base a tali direttive e a seguito degli incontri di contrattazione si è giunti al seguente accordo che riguarda sia la parte normativa per il triennio 2023-2025, sia la parte economica per l'anno 2023 in data 15.12.2023;*



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 a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità per il triennio 01/01/2023 – 31/12/2025.
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. **Entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione convoca il tavolo negoziale della delegazione trattante per la verifica dell'attuazione del contratto dell'anno precedente ed in tale sede stipula l'eventuale accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse.**
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica

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 deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare 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 – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.3

Area dei titolari di Incarichi di EQ : Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h del CCNL 16/11/2022 e retribuzione di risultato

(art. 7, c. 4, lett. V e J CCNL 16/11/2022)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
3. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
4. **La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance,**

secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

L'erogazione della retribuzione di risultato è in rapporto percentuale al livello di valutazione ottenuto sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Nessuna erogazione della retribuzione di risultato avrà luogo in caso di punteggi inferiori o pari a 60/100.

Il mancato riconoscimento di tutto o parte dell'importo destinato alla retribuzione di risultato costituisce economie di bilancio.

L'indennità di risultato sarà calcolata in maniera proporzionale alla valutazione di ciascun titolare di E.Q.

5. In caso di conferimento ad un titolare di incarico di EQ di un ulteriore incarico di EQ *ad interim*, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico e sentito il Nucleo di Valutazione. Detta misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
6. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio:

Compensi accessori da Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	3.000,00	zero
Da 3.001,00	5.000,00	20%
Da 5.001,00	8.000,00	40%
Da 8.001,00	11.000,00	80%
Oltre	11.001,00	90%

Art.4

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

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.
2. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del CCNL 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

Art.5

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del

14.9.2000;

- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, ivi compresi i compensi Istat;
- h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziati con risorse stabili.
- j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

2. Qualora nel Fondo delle risorse **decentrate e nella sua destinazione operata i sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL** siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per almeno il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva e differenziata delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.

Art.7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett.b)

1. Le risorse finanziarie destinate ai premi correlati alla performance vengono annualmente ripartite tra i servizi in maniera proporzionale al numero di dipendenti di ogni servizio tenendo conto degli specifici indicatori di categoria, come da Tab. A punto 1) allegata al presente contratto. In caso di part time gli indicatori di categoria vengono adeguati proporzionalmente alla percentuale di part time.
2. Il budget di servizio viene quindi suddiviso tra "**Premi correlati alla performance organizzativa**" e "**Premi correlati alla performance individuale**", nel modo seguente (Tab A punto 2)) :
 - il **40%** sarà destinato a premiare **la performance organizzativa**
 - il restante **60%** premierà la **performance individuale**;
3. Il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente verrà assegnato quale maggiorazione del premio relativo alla performance individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nella misura del 10% arrotondato per difetto all'unità inferiore del personale valutato e comunque almeno uno per ogni settore.
4. L'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale avverrà secondo i seguenti criteri:

a) Premi correlati alla performance organizzativa

L'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa terrà conto del Grado di raggiungimento

degli obiettivi assegnati al Responsabile del Servizio in sede di Piano annuale della Performance, della valutazione individuale relativamente alla performance organizzativa, dell'indicatore di categoria e della presenza in servizio.

La quota di premio correlato alla performance organizzativa per singolo dipendente verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione; essa verrà calcolata applicando la formula di cui alla tab. A, punto 3).

b) Premi correlati alla performance individuale e maggiorazione del premio

In via preliminare, ai fini dell'accantonamento delle risorse destinate alla **maggiorazione** del premio di cui all'art. 81, c.2, del CCNL 16/11/2022, il budget di Servizio destinato ai premi di cui alla presente lettera è suddiviso per il numero dei dipendenti appartenenti al servizio medesimo per individuare la media del valore del premio. Il 30% del quoziente così ottenuto costituisce il valore della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale dei dipendenti che avranno ottenuto la migliore valutazione relativa alla performance individuale (Tab A punto 4)). A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

Il budget di servizio, depurato del valore della maggiorazione come sopra determinato, verrà distribuito tra i dipendenti del Servizio medesimo a titolo di **premi correlati alla performance individuale** tenendo conto della valutazione individuale relativamente alla performance individuale, dell'indicatore di Area e della presenza in servizio; il premio di ciascun dipendente verrà calcolato applicando la formula di cui alla tab. A punto 5).

5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo;
- e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 c.6;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote dei suddetti premi rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore a mesi **quattro**.

7. Si conviene, altresì, che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- o - incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- o - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

8. Compensi accessori da Incentivi e specifiche disposizioni di legge		9. Premi correlati alla performance individuale
10. Importo		11. Riduzione
12. Da	13. A	14. %
15. 0	16. 2.500,00	17. zero
18. Da 2.501,00	19. 3.500,00	20. 20%
21. Da 3.501,00	22. 6.500,00	23. 40%
24. Da 6.501,00	25. 10.500,00	26. 80%
27. Oltre	28. 10.501,00	29. 90%

8. Nelle ipotesi in cui dovessero risultare delle riduzioni dei premi correlate alla performance per i casi di cui al predetto comma 7, detti importi confluiranno negli importi da destinare ai premi per la performance individuale da ridistribuire a tutto il personale in base alle regole previste dal presente CCDI.

Art.8

Progressione economica all'interno delle Aree

(art. 7, comma 4 lett. c)

1. All'interno di ciascuna Area del sistema di classificazione, di cui all'art. 12 del CCNL, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori dei diversi "differenziali stipendiali" a tal fine espressamente previsti nella Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7 del presente articolo.
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno di ciascuna Area. Annualmente è, altresì, ripartita la percentuale degli aventi diritto distinti per Area di appartenenza e distinguendo, in particolare, per l'Area dei Funzionari e dell'EQ il personale non titolare di incarico di EQ da quello titolare di incarico.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica **deve avere decorrenza, anche per l'anno 2023**, dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la progressione economica sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a) anzianità di due anni, maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita. In sede di prima applicazione per la verifica di detto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche orizzontali effettuate all'interno delle categorie di cui alla precedente classificazione;
 - b) punteggio medio acquisito nella valutazione degli ultimi tre anni superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria;
 - c) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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;
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le

- eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1 gennaio nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
 10. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
 11. La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva è definita in base ai seguenti criteri:
 1. 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;
 2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente **nella medesima posizione economica**, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, **attribuendo punti 0,40 per ogni mese di permanenza**;Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dal punto 11 sono così ponderati:
 - Criterio n.1: indice di ponderazione pari al 70%
 - Criterio n.2: indice di ponderazione pari al 30%
 12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al punto precedente.
 13. I criteri di priorità in caso di parità di punteggio sono:
 - a) maggiore **permanenza nella P.E./differenziale** presso l'ente;
 - b) **maggiore anzianità di servizio nell'Ente**;
 - c) maggiore età;
 14. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
 15. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.9

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 le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve le specifiche disposizioni per alcuni istituti, 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 professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
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, pregiudizio, pericolo, 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 Responsabile di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.10

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità 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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base:

- della specifica comunicazione da parte del Responsabile competente indicante i giorni di effettivo servizio, da desumere anche attraverso il sistema di rilevazione presenze/assenze, prestato dai dipendenti interessati nell'arco del mese;

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile 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 benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischipregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo

ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base:

della specifica comunicazione da parte del Responsabile competente indicante i giorni di effettivo servizio, da desumere anche attraverso il sistema di rilevazione presenze/assenze, prestato dai dipendenti interessati nell'arco del mese;

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e simili) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente sulla base:

- della specifica comunicazione da parte del Responsabile competente indicante le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi nell'arco del mese;

5. L'indennità di cui al presente articolo è pari ad € 2,50/giorno per ogni dipendente destinatario formalmente individuato. Laddove in sede di distribuzione annuale delle risorse decentrate destinate all'indennità in oggetto non si possa finanziare la stessa per tutti i potenziali beneficiari l'importo giornaliero potrà essere ridotto ad € 2,00, in sede di definizione dell'accordo annuale.

6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2023.

Art.11

Indennità di turno

1. Per lavoro in turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro che preveda l'alternanza dei lavoratori con effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. L'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

3. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e spetta al Responsabile del servizio predisporre gli stessi. 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. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

4. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.

5. 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 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, c. 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, c.2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, c.2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva Infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corrispondenza della indennità di turno di cui all'art. 30, c.5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite; anche nel caso di fruizione del riposo compensativo l'onere della predetta indennità è computato figurativamente a carico del Fondo.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79

(Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

8. Sulla base della richiesta dell'Amministrazione si conviene di individuare nella **Polizia Locale** l'unico servizio con personale in turnazione.

6. Il Comandante/Incaricato di EQ per il Servizio di P.L. individua, con atto formale da trasmettere all'ufficio personale, i dipendenti appartenenti al proprio servizio che, in base ai predetti criteri ed all'organizzazione del lavoro, hanno diritto a detta indennità, da corrispondere mensilmente nel mese successivo a quello della prestazione lavorativa in turni, avendo cura altresì di indicare le eventuali opzioni per beneficiare del riposo compensativo in luogo dell'indennità per il lavoro prestato in giornata festiva infrasettimanale, al fine di computarne l'onere a carico del Fondo.

Art.12

Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
3. Ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, vengono individuati i seguenti servizi di pronto intervento:
 - **servizi demografici (Ufficio anagrafe e stato civile)**
 - **Possono essere individuati altri servizi ed in tal caso la delegazione trattante provvederà agli importi relativi.**
4. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo..
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
6. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la presenza in servizio di un dipendente per adempimenti obbligatori previsti dalle norme o la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
7. L'indennità di reperibilità 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque 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, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
9. La disciplina del comma 5 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 del 14.9.2000.
10. Il servizio è gestito dal Responsabile del Servizio, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
11. Si conviene, in ragione del numero dei dipendenti e della tipologia dei servizi di pronto intervento individuati che i Responsabili dei Servizi possano chiedere altri due turni di reperibilità per dipendente al mese dando priorità ai volontari; in tal caso detti ulteriori turni saranno remunerati elevando il compenso ad **€ 13,00** per dodici ore al giorno.

12. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 13

Trattamento economico per lavoro festivo, notturno, festivo notturno

1. Il trattamento economico del personale che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a svolgere la propria attività nel giorno del riposo settimanale ovvero a svolgere lavoro festivo, notturno e festivo notturno è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000. Allo stesso personale compete la maggiorazione oraria ivi prevista.
2. I Responsabili dei servizi individuano, con atto formale da trasmettere all'ufficio personale, i dipendenti appartenenti al proprio servizio che, in base all'organizzazione del lavoro ed alle prestazioni rese in orario festivo e/o notturno, hanno diritto al trattamento economico di cui al punto 1, da corrispondere su base mensile nel mese successivo a quello della prestazione lavorativa.

Art.14

Indennità per specifiche responsabilità art. 84

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, da parte del personale delle Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ non titolari di incarico EQ è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi elevabile ad € 4.000,00/annui lordi per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno analizzate dai competenti Titolari di incarico di EQ in apposita conferenza e dagli stessi individuate formalmente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato.

Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (non titolari di incarico di EQ).

4. Le fattispecie alle quali i Responsabili dei Servizi dovranno fare riferimento sono contenute nella seguente Tabella:

TABELLA SPECIFICHE RESPONSABILITA'
a) Progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
b) tenuta del protocollo informatico
c) gestione dei flussi documentali e degli archivi
d) Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
e) Ufficiale di stato Civile/Anagrafe
f) Ufficiale elettorale
g) Responsabile dei Tributi
h) Tutoraggio/Coordinamento di altro personale
i) Riferimento tecnico/ amministrativo/contabile in procedimenti complessi
j) funzioni di sostituto o vicario del Responsabile del Servizio - Titolare di EQ
k) Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
l) Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
m) Formatori professionali
n) Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali

o) Personale addetto ai servizi di protezione civile
p) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
q) RUP Codice dei Contratti
r) Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n.162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

5. L'importo dell'indennità, riproporzionato in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), è così determinato:

AREE	IMPORTO ANNUALE
Area Funzionari ed EQ	€ 1.000
Area Istruttori	€ 700,00
Area Operatori Esperti	€ 500,00

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023.

8. Qualora la somma stanziata nell'accordo economico per retribuire le indennità di specifica responsabilità del presente articolo sia insufficiente a remunerare tutti gli incarichi conferiti, le singole indennità saranno proporzionalmente ridotte sino a rientrare nell'ammontare complessivo destinato.

TITOLO IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 15

Indennità di funzione

1. Il personale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricato di posizione organizzativa, può beneficiare di una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:

a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale - Area Funzionari qualora non titolare di incarico di EQ	€ 3.000/annui
b-1) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale Area Funzionari qualora non titolare di incarico di EQ	€ 1.300/annui
b-2) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale Area Istruttori qualora non incaricato di EQ	€ 1.000,/annui

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2023.
4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata per 12 mensilità ed è erogata in ragione mensile.
5. Qualora la somma stanziata nell'accordo economico per retribuire le indennità di funzione del presente articolo sia insufficiente a remunerare tutti gli incarichi conferiti, le singole indennità saranno proporzionalmente ridotte sino a rientrare nell'ammontare complessivo destinato.

Art.16

Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00/giorno.
2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente, con presenza solo saltuaria e/o occasionale presso il

Comando;

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile di Servizio/Comandante;
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30 CCNL 16/11/2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2019-2021 ed 84-bis del CCNL 16/11/2022;
 - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2023.
7. **Si approva, con separato verbale il regolamento delle prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi.**

Art.17

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed 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 D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
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 da ciascun ente.
5. Spetta al Comandante/Responsabile del servizio definire il riparto delle ore di effettivo servizio aggiuntivo tra i dipendenti interessati, sulla base dei criteri di disponibilità, non discriminazione e di rotazione.
6. Le parti convengono di approvare un regolamento che disciplini la materia sulla base dello schema previsto dal quaderno ANCI del 17/01/2019.

Art.18

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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 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. 72;
 - 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 performance secondo la disciplina dell'art.79 c. 2 lett. c).
2. Le somme di cui sopra (lett. b e c) saranno quantificate nella misura massima di cui al limite dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75-2017.

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.19

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018 confermate dall'art. 80 c. 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto al precedente art. 7.
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto al precedente art. 3.

Art.20

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art. 17 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario.
6. Si conviene di non superare il limite massimo individuale previsto dalla suddetta norma contrattuale.

Art.21

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.22

Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.23

Salario accessorio del personale a part-time

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.

Art.24

Welfare integrativo

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

Art. 25 -

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi da fruire entro l'anno successivo alla maturazione per le proprie attività formative, per necessità personali e familiari, ovvero, per compensare l'eventuale debito orario.
4. Le ore accantonate verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

Art. 25-bis -

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Art. 25 ter -

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare o anticipare l'orario di entrata e di anticipare o posticipare l'orario di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, sempre nella misura massima di 30 minuti, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti assegnati a servizi pubblici incompatibili con l'istituto, individuati dai rispettivi dirigenti e/o responsabili dei servizi e, in ogni caso, il personale

turnista e i collaboratori tecnico-manutentivi.

Art.26 Altri istituti

Le parti concordano che, per gli istituti materia di contrattazione non puntualmente disciplinati dal presente contratto, su semplice richiesta di ciascuna parte si riattiverà entro 10 giorni dalla richiesta la contrattazione per giungere a specifici regolamenti o accordi in merito.

TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 27

Formazione e aggiornamento

1. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.
2. Le parti prendono atto che la formazione professionale del personale è stata demandata all'Unione dei Comuni Terre di Acaya e Roca di cui il Comune di Melendugno è parte.

Art.28

Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e 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.
2. 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.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro 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.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.lgs. 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste dall'art. 12 del presente CCDI, laddove lo stesso non sia titolare di posizione organizzativa.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del Ccnl;
 - sia firmato dalla delegazione di parte datoriale, previo controllo sulla compatibilità dei costi;
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sarà effettuato dall'organo di revisione. A tal fine, l'ipotesi del CCDI definito dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte del revisore, la trattativa deve essere ripresa entro cinque

giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della d.t. di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.
4. Qualora le eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non hanno carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

Art.30

Disposizioni finali

1. Le parti convengono che tutti gli eventuali risparmi derivanti dalla mancata erogazione di indennità o dei vari istituti previsti nel presente Contratto da assegnare al personale dipendente verranno utilizzati per incrementare il fondo delle risorse destinate ai premi per la performance individuale.
2. Ai fini delle verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL) ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.
3. 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.

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70 % PERFORMANCE ENTE

B) PERFORMANCE INDIVIDUALE 30 % PERFORMANCE ENTE

CALCOLO PERFORMANCE

1) Parametri individuali di categoria:

Categoria	A	parametro	1
Categoria	B	parametro	1,5
Categoria	C	parametro	2
Categoria	D	parametro	2,5

2) Indici:

Fondo Performance Organizzativa dell'Ente	FPOE
Sommatoria Parametri Individuali del Personale dell'Ente	SPIE
Sommatoria Parametri Individuali Settore-Servizio-Ufficio	SPIS
Fondo Performance Organizzativa Settore-Servizio-Ufficio	FPOS
Fondo Performance Individuale dell'Ente	FPIE
Fondo Performance Individuale Settore-Servizio-Ufficio	FPIS
Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente	VI

3) **Calcolo della performance organizzativa per Settore-Servizio-Ufficio:**

$$FPOS = \frac{FPOE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO
--

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti due parametri:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 13, comma 7 espresso in percentuale;
- Parametro individuale di Categoria Corretto
- Presenza in servizio.

Pertanto il Beneficio Individuale di Incentivazione sarà dato dalla seguente formula:

$$BIPO = \frac{FPOS \times GRO \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BIPO = Beneficio Individuale di Performance Organizzativa
FPOS = Fondo Performance Organizzativa di di Settore-Servizio-Ufficio
GRO = Grado di Raggiungimento degli Obiettivi del Settore espresso in percentuale
PIC = Parametro Individuale di categoria Corretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)

SPIC = Sommatoria dei Parametri Individuali di Categoria di Settore-Servizio-Ufficio Corretti

4) **Calcolo della performance individuale per Settore - Servizio - ufficio:**

$$FPIS = \frac{FPIE \times SPIS}{SPIE}$$

RIPARTIZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE TRA IL PERSONALE DI SETTORE-SERVIZIO-UFFICIO

Per il calcolo del beneficio della performance organizzativa individuale si tiene conto dei seguenti tre parametri:

- d) **Valutazione individuale conseguita secondo il sistema di valutazione dell'Ente espresso in percentuale;**
- e) **Parametro individuale di Categoria**
- f) **Presenza in servizio.**

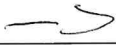

Pertanto il Beneficio di Performance Individuale sarà dato dalla seguente formula:

$$BIP = \frac{FPIS \times VI \times PIC}{SPIC}$$

Dove:

BIP = Beneficio Individuale di Performance
FPIS = Fondo Performance Organizzativa di di Settore-Servizio-Ufficio
VI = Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente espresso in percentuale
PIC = Parametro Individuale Corretto (parametro individuale di categoria x presenza in servizio teorica, diviso 36.500 (non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza)
SPIC = Sommatoria dei Parametri Individuali Corretti di Settore-Servizio-Ufficio

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023

TOTALE RISORSE STABILI	€ 104.881,49
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette a vincolo	€ 46.822,37
TOTALE ENTRATE	€ 151.703,86
Quota relativa alle progressioni orizzontali in godimento (art. 17, c. 2, lett. b), CCNL1.4.1999 Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).	€ 38.232,47
Quota destinata alla remunerazione dell'indennità di comparto (Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004 Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).	€ 15.406,33
Vincolate extra fondo (variabili)	€ 38.700,00
Totale utilizzo risorse a NATURA VINCOLATA	€ 92.338,80
SOMME DISPONIBILI DA UTILIZZARE PER ACCORDO ANNUALE	€ 59.365,06
Quota destinata alla remunerazione delle Indennità maneggio valori	€ 1.000,00
Quota destinata alla remunerazione delle Indennità di rischio	€ 495,00
Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A, B e C	€ 1.500,00
Specifiche responsabilità 	✓ € 1.000,00 
Progressioni Economiche all'interno delle aree (art. 8 CCDI)	€ 14.000,00
Indennità per servizio notturno, festivo e festivo notturno	€ 10.000,00
Indennità servizio esterno polizia locale (art. 16 CCDI)	€ 250,00
Indennità di reperibilità ufficio anagrafe (art. 12 CCDI)	€ 1.000,00
Quota destinata alla remunerazione del compenso per l'incentivazione e del miglioramento dei servizi previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi	€ 29.378,61

Eventuale risorse del fondo non utilizzato saranno riportate sulla quota destinata alla remunerazione del compenso per l'incentivazione e del miglioramento dei servizi (art.17, c.2, lett. a, e art.18 CCNL 99).

Relativamente alle risorse destinate al lavoro straordinario nella misura di € 741,45 si rimanda alle percentuali ogni anno indicate.