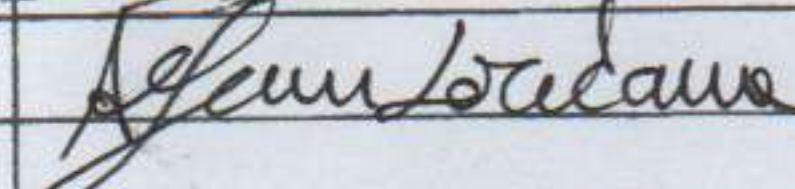


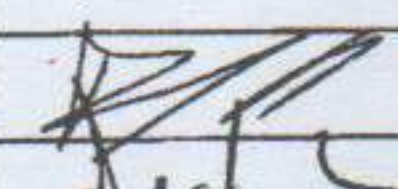
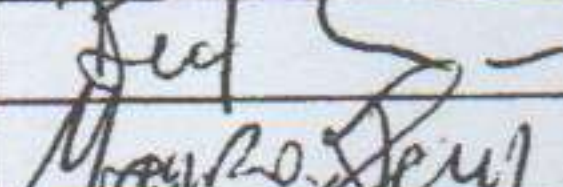
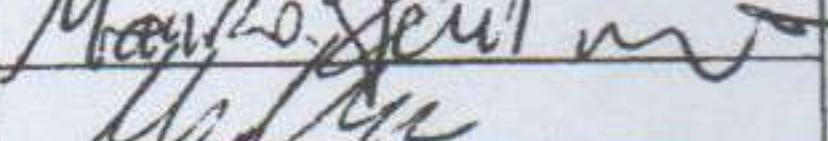
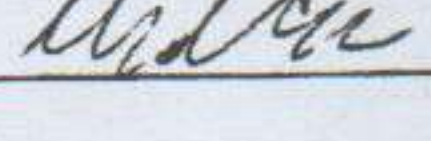
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
- PARTE NORMATIVA ANNO 2023 -

In data 29 dicembre 2023 la Delegazione trattante con la presenza dei componenti di seguito elencati sottoscrive l'allegato contratto decentrato e la relativa parte economica

Per la Delegazione di parte pubblica:

N.D.	Nominativi	Funzione	Firma
1	Dott. Valerio Brignola	Presidente delegazione trattante	
2	Dr. Mignini Germano	Componente	
3	Dr.ssa Loredana Alfonsi	RSU	
4			
5			
6			
7			

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata	Firma
1	Bravo Massimiliano	UIL	
2	De Febis Marco	CISL	
3	Pettinaro Mauro	CGIL	
4	Di Michele Marco	CSRAL	
5			
6			
7			
8			
9			

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale

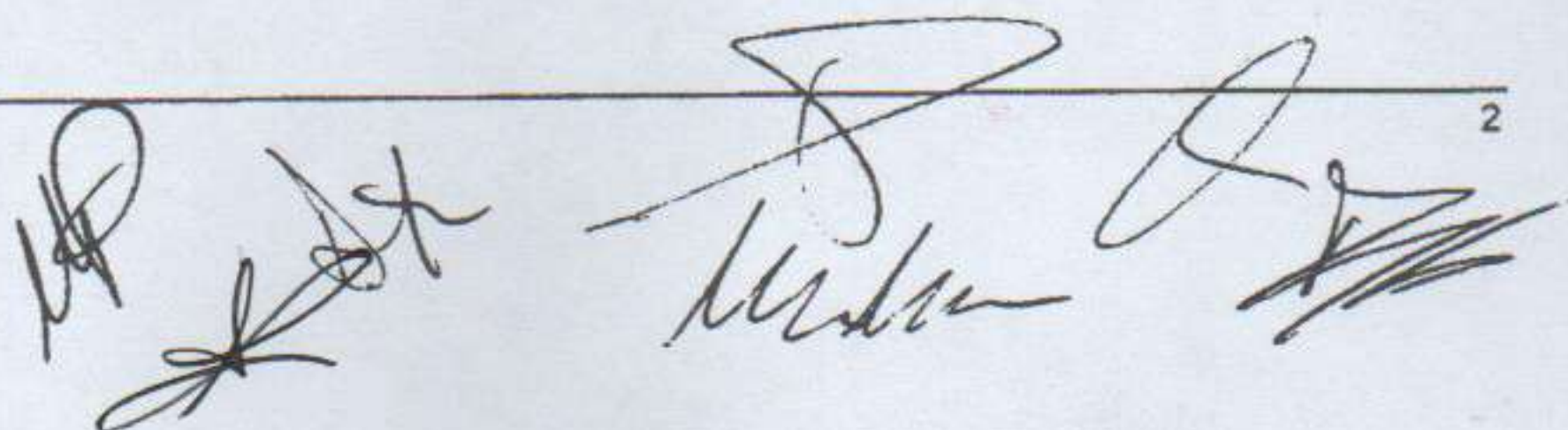
1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, tra cui:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "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 articoli 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 23 febbraio 2001 e successiva modifica adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 19 maggio 2023;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 23.03.2018;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 09 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009 e 21 maggio 2018.

Articolo 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha vigenza dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Articolo 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, in occasione della sessione annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

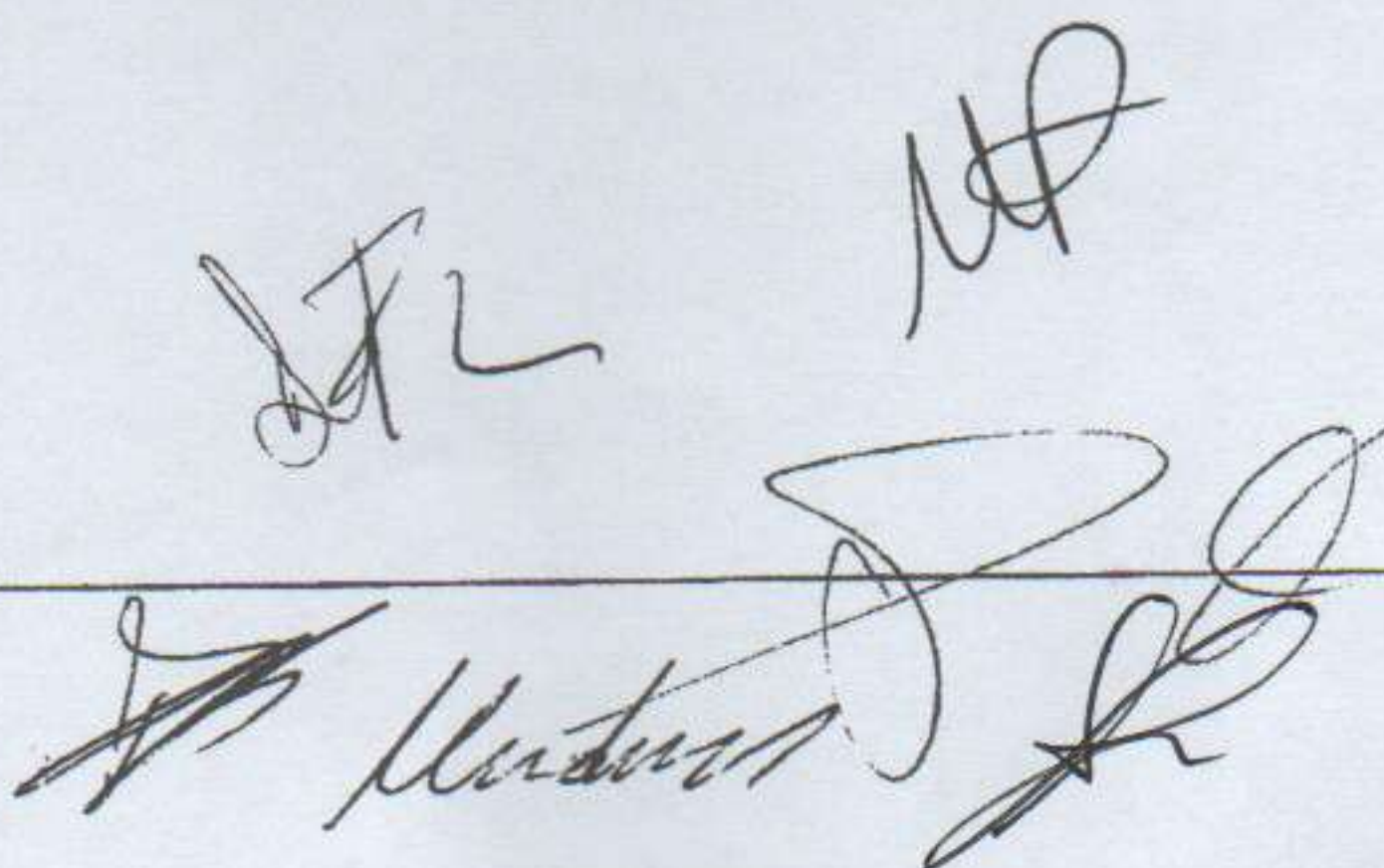


2

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. Above the main signature line, there are two sets of initials: 'STL' on the left and 'MP' on the right. Below a horizontal line, there are three more signatures. The first is a stylized signature, the second appears to be 'Mentore', and the third is another stylized signature.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

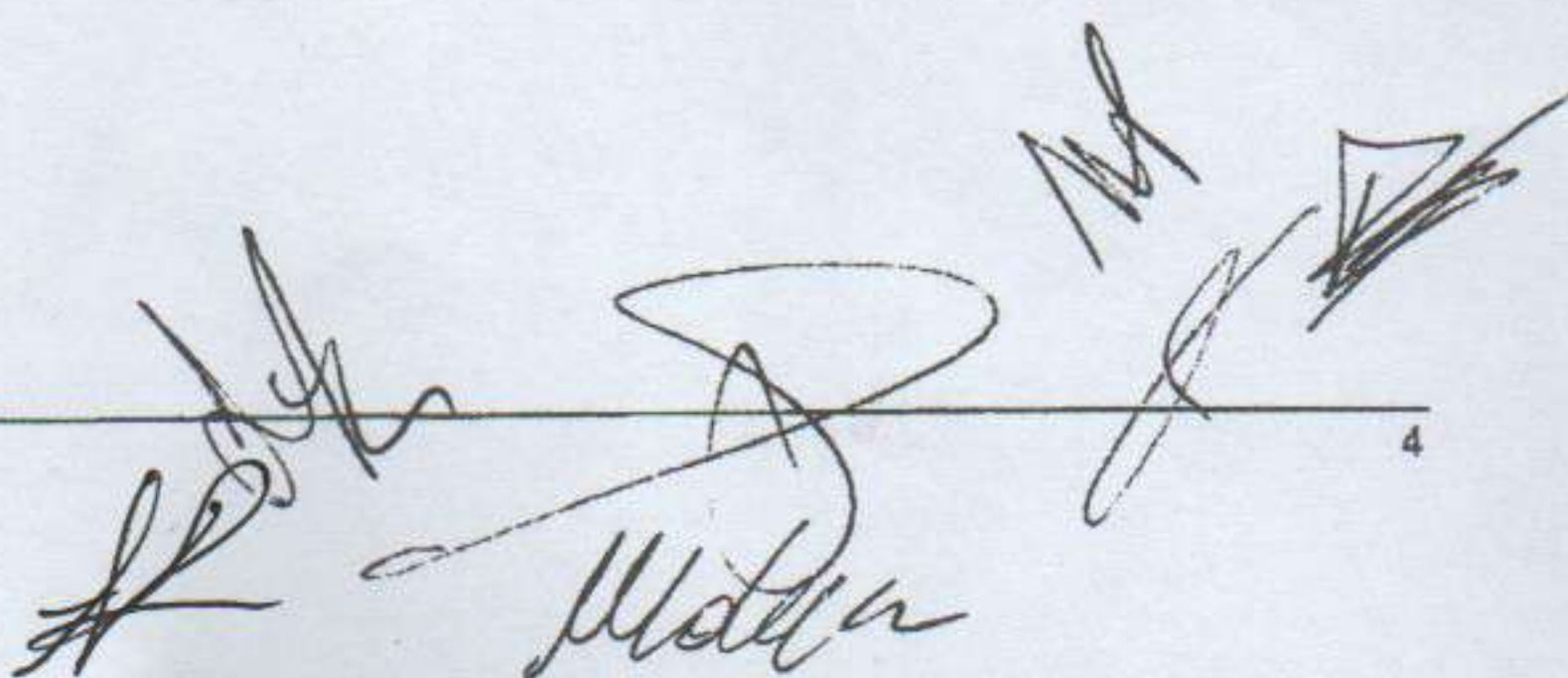
CAPO I – Risorse e Premialità

Articolo 5 – Quantificazione delle risorse

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'articolo 79, comma 2, lettera b) CCNL, vengono previste nella misura stabilita dalla Giunta comunale mediante apposito atto di indirizzo, nella percentuale massima dell'1,2 per cento del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'articolo 79, comma 3 CCNL, vengono previste nella misura stabilita dalla Giunta comunale mediante apposito atto di indirizzo, nella percentuale massima dello 0,22 per cento del monte salari dell'anno 2018, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.

Articolo 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. premio individuale di cui all'articolo 81 del CCNL;
 - d. i differenziali stipendiali, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 14 del CCNL, potranno essere previsti nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - e. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 79, comma 2 lettera a) del CCNL.

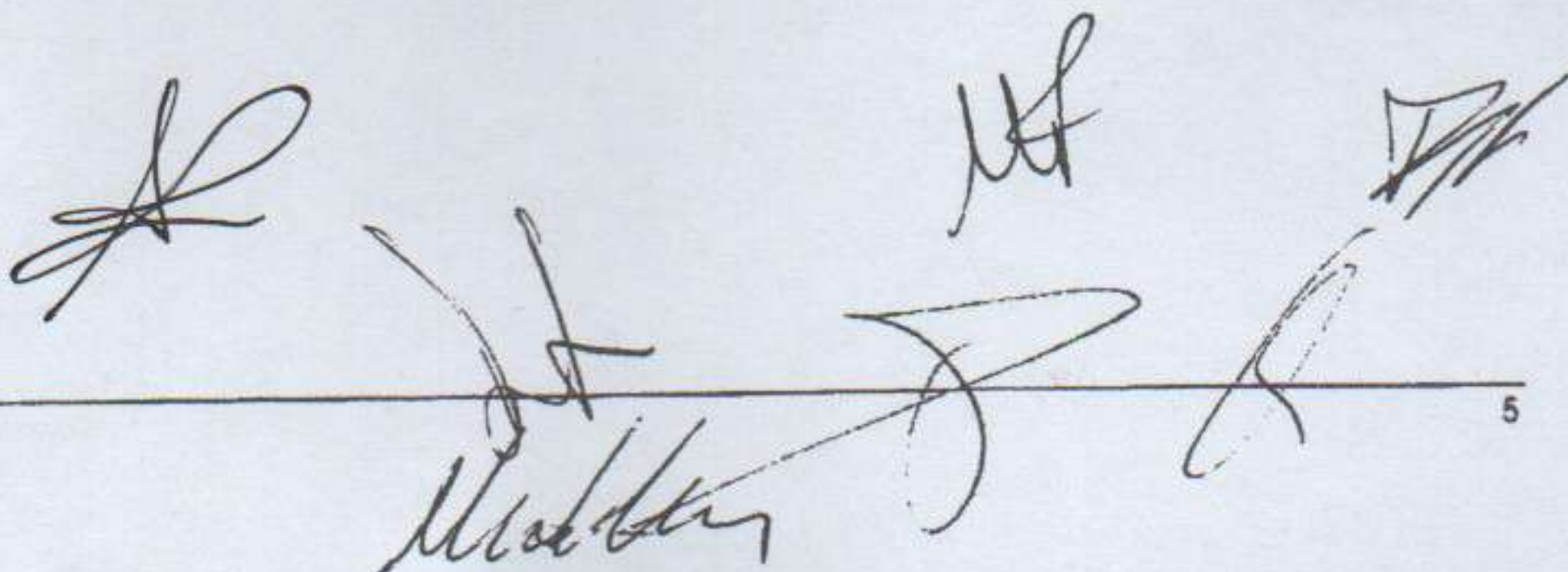


Handwritten signatures and a horizontal line at the bottom of the page.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Articolo 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili presso ciascun servizio;
 - 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione – pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - b) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

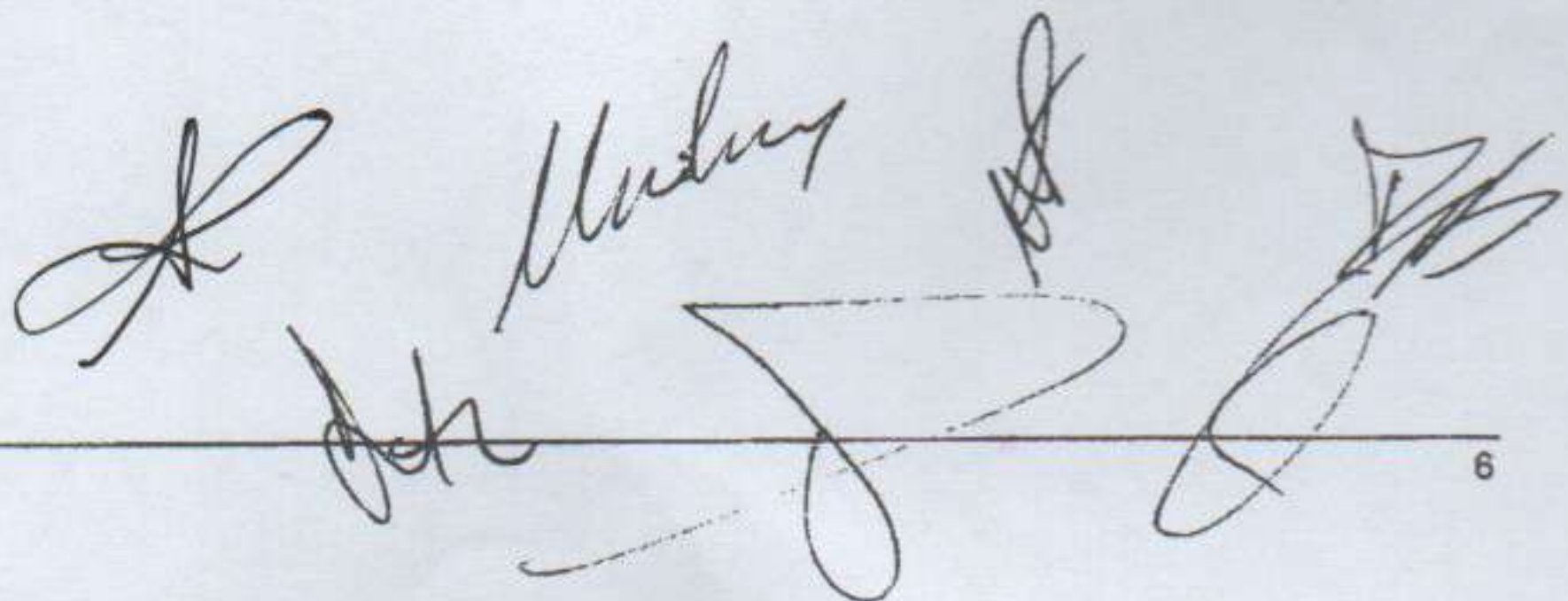


Handwritten signatures and a horizontal line.

CAPO III – Progressione economica all'interna delle aree

Articolo 8 – Criteri generali

1. L'istituto dei differenziali stipendiali si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella A del CCNL.
2. Il differenziale stipendiale, viene riconosciuto, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure da apposito Regolamento da approvare con apposita procedura previo confronto sindacale.
3. Per l'anno 2023, la progressione sarà attribuita a decorrere dal 1° gennaio 2023.

A horizontal line is drawn across the page. Above the line, there are several handwritten signatures in black ink. The signatures are stylized and vary in length. Below the line, there are more handwritten marks, including a large, loopy signature that spans across the line.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Articolo 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e/o part time.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. 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 Area con incarico di EQ.
5. 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutti gli istituti economici, disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, si applicano dall'01.01.2023.

Articolo 10 – Indennità condizioni di lavoro (articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio o disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:

Fascia di valori mensili	Importo spettante al giorno
Fino a € 800,00	€ 1,50
Da € 800,01 a € 2.500,00	€ 2,00
Da € 2.500,01 a € 53000,00	€ 3,00
Oltre € oltre 5.000,00	€ 4,00

2. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio.** 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, 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, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.lgs. 81/2008.
- 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.

Si dà atto che le mansioni e le condizioni di lavoro alle quali risulta riconosciuta l'indennità in argomento, relativamente al personale delle attuali Aree "Amministrativa" e "Tecnica" sono le seguenti:

- a. operatore esecutivo;
- b. collaboratore tecnico manutentivo;
- c. collaboratore tecnico;
- d. collaboratore tecnico.

b) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori.

c) **Disagio**. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

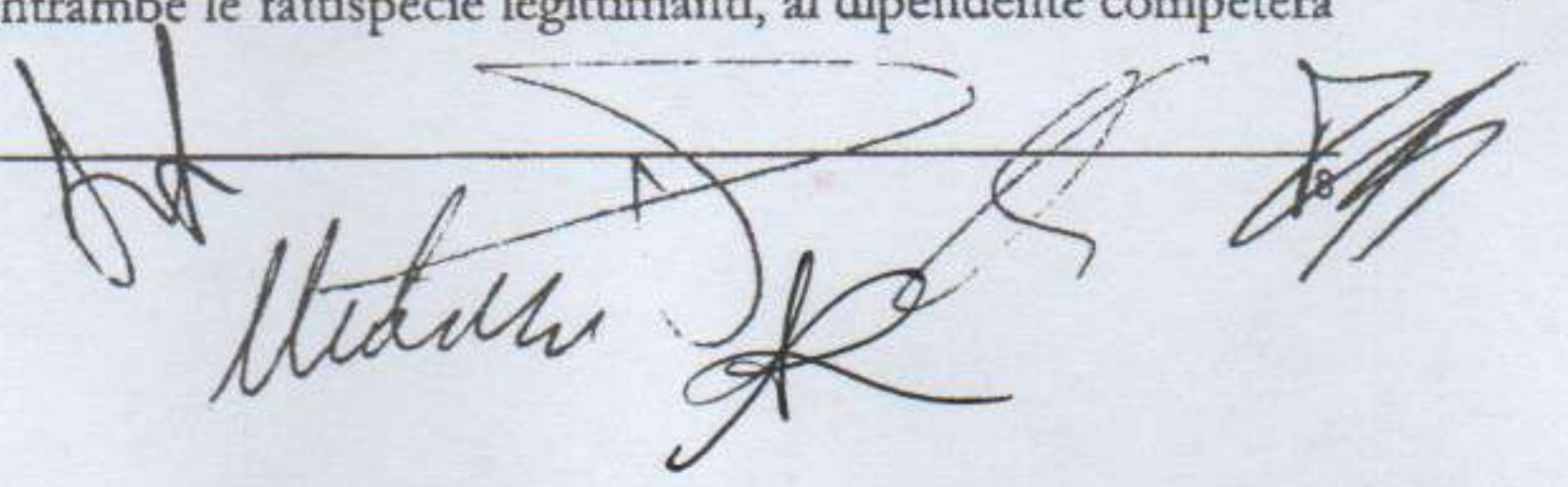
Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Tenuto anche conto della peculiarità del servizio, si individuano le seguenti situazioni rilevanti ai fini dell'erogazione dell'indennità in argomento, da rapportare in funzione alla presenza in servizio: autisti scuolabus che, in funzione della particolare articolazione oraria a salvaguardia del mantenimento degli standard dei servizi erogati, si rendono disponibili al prolungamento dell'orario di lavoro e/o alle sostituzioni anche impreviste.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità di cui ai precedenti è di competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata mensilmente (mese successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità di cui al comma 2 lett. b) è di competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata annualmente (anno successivo) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 11 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Le specifiche responsabilità potranno essere erogate al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive di assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
2. Le fattispecie qualificate sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese sono così catalogate:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe; compete nella misura massima di 350 euro annui lordi e vengono attribuite con atto formale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, compete nella misura massima di 350 euro annui lordi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, compete nella misura massima di euro 3.000,00.
3. Tali indennità non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di attività per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.



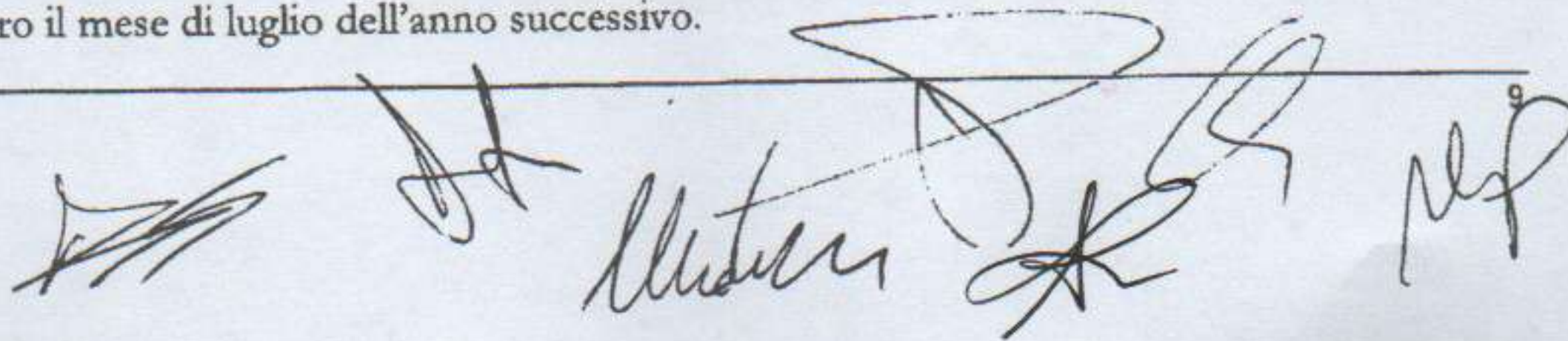
4. Il beneficio potrà essere erogato al personale, che non risulti incaricato di funzioni di EQ, al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive di assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.
5. Le fattispecie qualificate sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese sono così catalogate:

1. responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
2. responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
3. responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
4. responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
5. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
6. responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o rilevante responsabilità;
7. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (delegazioni trattanti, conferenze di servizi etc.);
8. responsabilità per la rendicontazione di significative risorse economiche (legati a bandi, progetti e finanziamenti);
9. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
10. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
11. responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy etc.);
12. responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di Area;
13. responsabilità di elaborazione pareri e di supporto consulenziale.

6. La misura dell'indennità è corrisposta nel limite massimo di € 3.000,00 annui lordi sulla base dei seguenti criteri:

- presenza di almeno due fattispecie di responsabilità sopra indicate = € 500,00;
- presenza, nella posizione funzionale di almeno quattro fattispecie di responsabilità tra quelle sopra enunciate = € 1.000,00 annui lorde;
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno sei fattispecie di responsabilità tra quelle indicate = € 1.700,00 annui lorde;
- presenza, nella posizione funzionale di almeno nove fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate = 2.500,00 euro annui lorde;
- presenza, nella posizione funzionale di tutte le fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate = 3.000,00 euro annui lorde.

7. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in una unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato. Gli importi sono riferiti al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno se dovuta è corrisposta al personale in part time in proporzione alla percentuale del tempo di impiego. Le assenze di rilevante entità che non consentono l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità saranno rilevate dal responsabile di Area.
8. Ove le somme contrattate in sede di delegazione trattante gli istituti di cui al comma 2 non dovessero risultare sufficienti a garantire il pagamento delle spettanze derivanti dall'applicazione di cui ai precedenti punti, si procederà mediante riproporzionamento tra le somme disponibili e quelle spettanti e derivanti dai decreti di nomina.
9. La liquidazione dell'indennità è disposta dal Responsabile di riferimento annualmente ed è pagata - di norma - entro il mese di luglio dell'anno successivo.



CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Articolo 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 12.1 – Compensi di cui all'articolo 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex articolo 79, comma 2, lettera a) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

Articolo 12.2 – Compensi di cui all'articolo 80, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (D.lgs. 50/2016);
 - recupero evasione ICI (articolo 59, comma 1, lettera p. D.lgs. 446/1997);
 - incentivi recupero tributi locali (articolo 1, comma 1091, Legge n. 145/2018);
 - 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 (articolo 32, comma 40, del D.L. 269/2003).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile dell'Area competente.

Articolo 12.3 – Risparmi di cui all'articolo 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'articolo 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in Legge 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 141/2011 e articolo 5, comma 11 e seguenti del D.L. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile dell'Area competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex articolo 79, comma 2, lettera a) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Articolo 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. La disciplina della performance e del premio individuale sono stabiliti nel vigente Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 23.03.2018;

Articolo 14 - Differenziazione del premio individuale

1. Le Parti danno atto che il contenuto del Regolamento sui criteri e sistema di valutazione del personale dipendente differenzia il premio individuale, rispettando i contenuti dell'articolo 81 del CCNL.
2. In ogni caso, in sede di riparto delle somme tra gli aventi diritto, sarà garantita l'attribuzione dell'incremento dell'importo riconosciuto a titolo di produttività, a coloro che avranno conseguito le valutazioni più alte (40 per cento), fermo restando le risorse complessivamente assegnate a ciascuna Area mediante riduzione degli importi riconosciuti al personale che ha conseguito le valutazioni più basse (restante 60 per cento).

Articolo 15 – 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'articolo 22, comma 3-bis, del D.L. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'articolo 38, comma 5, del CCNL del 14 settembre 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'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 e all'articolo 38, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

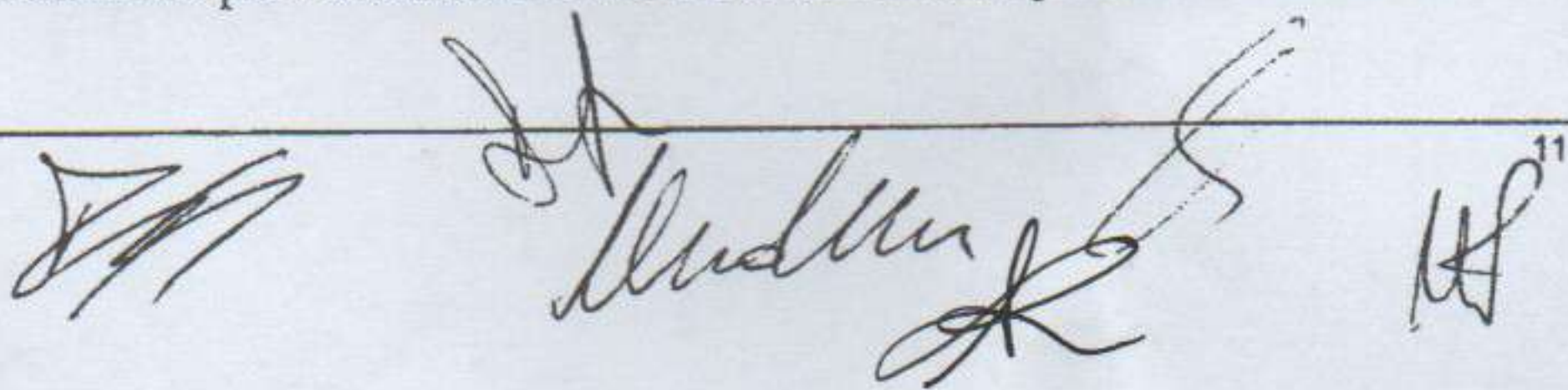
Articolo 16 – Indennità di servizio esterno e indennità di funzione

Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 4,00 lordi.

L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:

- a. il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
- b. i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto).

L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.



L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.

Il Comandante della Polizia Locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.

L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL viene erogata al personale dell'area dei Funzionari e delle EQ (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito; l'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità al Vice comandante della Polizia locale. L'importo viene stabilito in euro 3.000 annui lordi massimi, riproporzionati secondo l'importo reso disponibile in sede di destinazione del fondo e secondo il seguente grado:

- Maresciallo con funzioni vicarie 100% dell'indennità massima;
- Agente 70% dell'indennità massima;

L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL non viene erogata se, nell'anno, il dipendente:

- a) non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di: recupero plus orario o lavoro straordinario espletato, convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa, giornata per avvenuta donazione di sangue, espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U., rappresentante per la sicurezza, ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008, permesso sindacale retribuito, partecipazione ad assemblee sindacali, riposo compensativo, maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori, ferie, infortunio sul lavoro, permessi orari ai sensi della Legge 104/1992;
- b) quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Articolo 17 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Viene prevista, ai sensi del citato articolo 56-*quater*, l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo risorse decentrate, mediante deliberazione di Giunta comunale, sempreché risultino rispettati i vincoli vigenti in materia di costituzione del fondo risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Articolo 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarichi di elevata qualificazione

1. Alla retribuzione di risultato dei dipendenti con incarichi di elevata qualificazione è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dal Comune di Colonnella nell'anno 2023.
2. L'erogazione della retribuzione di risultato avviene nel rispetto di quanto previsto dalla deliberazione della Giunta complessiva dell'Unione di Comuni – Città – Territorio Val Vibrata n. 16 del 05 febbraio 2014 ad oggetto "Adozione nuovo sistema valutativo delle performance".
3. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera j) del CCNL, per i titolari di incarichi di elevata qualificazione che percepiscono i compensi elencati all'articolo 20, comma 1 lettera h) del CCNL si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

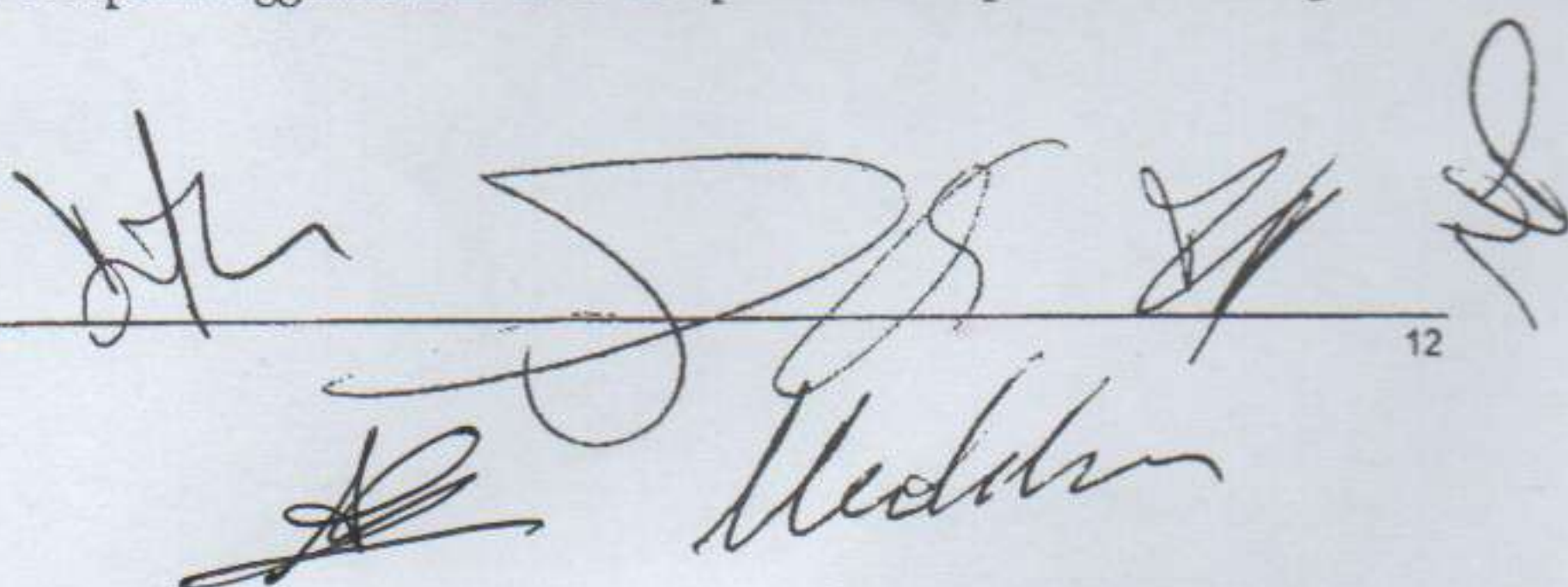
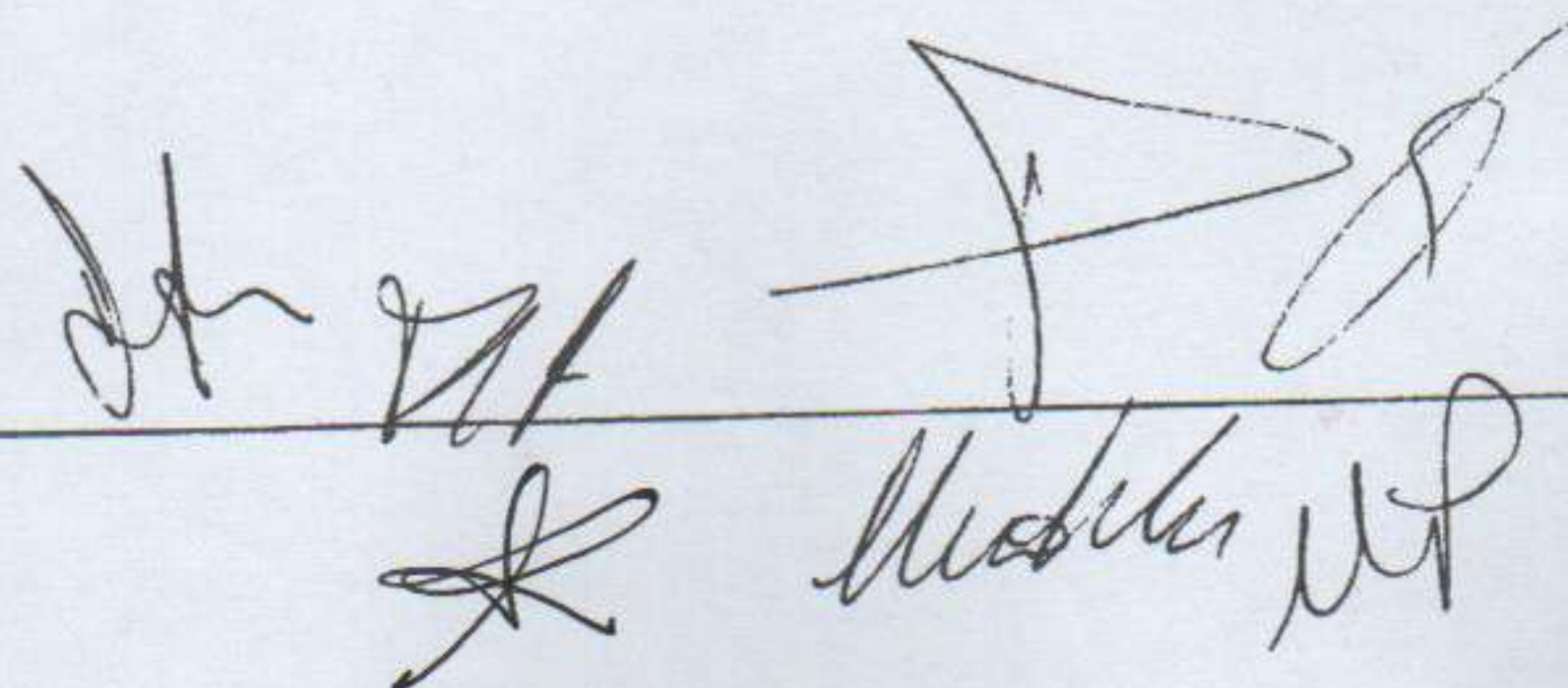


Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi articolo 20, lettera h)

Importo compensi aggiuntivi al netto dei contributi e dell'IRAP	Retribuzione di risultato spettante
Fino a € 10.000,00	100% della valutazione conseguita
Da euro 10.000,01 a euro 20.000,00	50% della valutazione conseguita
Oltre 20.000,00	10% della valutazione conseguita

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are some initials. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'F. D.' followed by another signature. Below these, there are more initials and a signature that looks like 'M. D.'.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Articolo 19 - Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile o trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'articolo 24, comma 1, del CCNL.

Articolo 20 - Turnazioni

1. Ai sensi dell'articolo 30, comma 2 del CCNL l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, 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. A tale fine, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 70 per cento e non inferiore al 30 per cento.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:
 - a. la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
 - b. la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c. la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
 - d. la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - e. la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL 21 maggio 2018;
 - f. la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - g. la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 21 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come permessi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Articolo 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.
2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato in base alla normativa vigente e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. L'orario di servizio è fissato in 36 ore settimanali. Il recupero e i ritardi rispetto all'articolazione dell'orario di lavoro saranno effettuati nell'ambito della flessibilità vigente.
4. Le eventuali eccedenze di ritardo rispetto all'articolazione dell'orario flessibile vengono recuperate nella giornata di martedì o altra designata dal Responsabile di Area e comunque non potrà essere inferiore alle due ore.
5. Il calendario delle attività degli asili nido e istituzioni scolastiche – non regolamentato dalla legge o atto equivalente – sarà definito in apposito incontro di concertazione da tenersi prima dell'inizio dell'anno scolastico.
6. Ai dipendenti che effettuano lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta la maggiorazione di cui all'articolo 24, comma 5, CCNL 14 settembre 2000.

Articolo 23 – Orario multi periodale

1. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale.
2. L'orario multi periodale è richiesto dal Responsabile di Area al Segretario comunale, che vaglierà le singole richieste, entro il limite massimo di 13 settimane annue.
3. L'orario multi periodale non può essere concesso al personale turnista.

CAPO II – Discipline Particolari

Articolo 24 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Articolo 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità e ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche tra le aree.

Articolo 27 – Buoni pasto

1. Nelle giornate in cui è previsto il rientro, ha diritto al buono pasto il dipendente che è tenuto al rientro pomeridiano con una pausa pasto non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore purché siano prestate nella giornata almeno sette ore complessive di cui almeno cinque – anche non continuative – in orario antimeridiano.
2. Per il personale impiegato con “orario spezzato” non soggetto a turnazione (ad esempio autisti scuolabus), il diritto al buono pasto compete con almeno sette ore complessive di cui cinque continuative, che possono essere svolte in orario pomeridiano.
3. Per orario antimeridiano si intende quello che si colloca entro le ore 13:30.
4. La prestazione lavorativa che dà diritto al buono pasto o ticket è quella che inizia in orario antimeridiano proseguendo comunque in orario pomeridiano, tenendo conto a tal fine anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario o di recupero di debiti orari, così come previsto dall'articolo 26, comma 4, del presente accordo.
5. Nel caso di lavoro straordinario le ore complessivamente lavorate nella giornata (conteggiando sia quelle ordinarie sia quelle straordinarie o solo straordinarie) devono risultare non inferiori a sette.
6. Nel caso di straordinario elettorale, le ore complessivamente lavorate (sia ordinarie sia straordinarie o solo straordinarie) devono essere non inferiori a otto.
7. Nel caso di recupero di debito orario le ore complessivamente lavorate nella giornata (conteggiando sia quelle ordinarie sia quelle a recupero) devono risultare non inferiori a otto.
8. Fermo restando le condizioni sopra riportate, il buono pasto compete a condizione che – tra la prestazione lavorativa resa in orario antimeridiano e quella resa in orario pomeridiano – siano state effettuate le relative timbrature in uscita e in ingresso tra i due momenti della giornata, con relativa pausa minima di almeno 30 minuti.
9. Nella ipotesi di prestazione di lavoro straordinario hanno diritto al buono pasto da usufruire quale pausa all'inizio o alla fine del turno, le figure professionali da individuare tra gli addetti alla protezione civile, vigilanza e dell'area scolastica nella sola necessità di assicurare i servizi e va motivata in sede di autorizzazione. In tale ipotesi il buono pasto compete a condizione che siano prestate almeno 8 complessive, considerando sia il lavoro ordinario sia quello straordinario.
10. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio ed è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Articolo 28 - Le attività del “welfare integrativo”

1. Le Parti danno atto che la disciplina del “Welfare integrativo” formerà oggetto di accordo in occasione di successi incontri annuali
1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di temperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

Articolo 31 - Clausola finale

Il presente accordo produrrà effetti fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato integrativo.

