



# COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – 66020 Rocca San Giovanni  
Telefono 0872 607033 – 0872 60121 – 0872 60630 – Fax 0872 620247  
Partita Iva 00216740696  
Posta certificata [comune.roccasangiovanni@pec.it](mailto:comune.roccasangiovanni@pec.it)

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

Premesso che:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- in data 23 novembre 2023 è stata siglata l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo normativo del personale del Comune di Rocca San Giovanni;
- il Segretario comunale dott.ssa Mariella Colaiezzi, in data 27.11.2023, ha redatto la relazione illustrativa al CCI in oggetto ai sensi della Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012;
- il Responsabile del Servizio Personale e Ragioneria ha redatto in data 27.11.2023 la relazione tecnico-finanziaria al CCI in oggetto;
- il Revisione unico di questo Ente, in data 27.11.2023, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D. Lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 91 del 28.11.2023, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCI normativo 2021 di che trattasi;

L'anno duemilaventitrè, il giorno trenta del mese di novembre, alle ore 9:50, previa regolare convocazione, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Il Presidente della delegazione di parte datoriale**, nella persona del Segretario comunale, Dott.ssa Mariella Colaiezzi;

**R.S.U.** , nella persona di:

	Pres./Ass.
1   Sig. Devid Caravaggio	P

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

	Pres./Ass.
1   Dott. Carmine Gasbarro - CGIL FP	P
2   Dott. Simone Di Lanzo - CISL FPS	P
3   Dott. Massimiliano Perretti - UIL FPL	P
4   ----- - CSA	A

Le parti intervenute sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo normativo del personale del Comune di Rocca San Giovanni di cui all'allegata ipotesi sottoscritta in data 23.11.2023.

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

**Il Presidente**  
**(Dott.sa Mariella Colaiezzi)**

*Mariella Colaiezzi*

RSU

*[Signature]*

**TERRITORIALI:**

FP CGIL *[Signature]*  
UIL FPL *[Signature]*  
CISL FP *[Signature]*



# Comune di Rocca San Giovanni

PROVINCIA DI CHIETI

Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696



c.a.p.: 66020  
Tel.:0872/60121  
Fax:0872/620247

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventitrè del mese di novembre, alle ore 13:00, ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte datoriale, nella persone di:**

		Pres./Ass.
1	Dr.ssa Mariella Colaiezzi, Segretario comunale, presidente;	P
2	Dr.ssa Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali	P
3	Arch. Federica Berardi, Responsabile del Settore Assetto e gestione del territorio	P
4	Sig. Gianfranco Caravaggio, Responsabile del Servizio Polizia Municipale	P

**R.S.U. , nella persona di:**

		Pres./Ass.
1	Sig. Devid Caravaggio	P

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

			Pres./Ass.
1	Dott. Carmine Gasbarro	CGIL FP	P
2	Dott. Simone Di Lanzo	CISL FPS	P
3	Dott. Massimiliano Perretti	UIL FPL	P
4	Dott. Antonino Spadano	CSA	P

Le parti intervenute sottoscrivono la seguente ipotesi di contratto collettivo integrativo normativo del personale del Comune di Rocca San Giovanni, risultante dalle modifiche apportate agli artt. 4, 5, 6, 7, 8 e 9 della piattaforma proposta, nel corso e a seguito della trattativa condotta.



**COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI**  
(Provincia di Chieti)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
NORMATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI  
ROCCA SAN GIOVANNI**

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible.

## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica a tutti i lavoratori in servizio presso del Comune di Rocca San Giovanni, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.). Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.
3. Le disposizioni del presente CCI si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione, salvo diversa espressa previsione contenuta nei singoli articoli.
4. Il presente CCI ha durata triennale e, comunque, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione ad opera della stipulazione del successivo CCI presso questa amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 8, del CCNL 16.11.2022, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
5. L'avvenuta stipulazione del presente CCI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, in Amministrazione trasparente, e sulla Intranet comunale.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto o per volontà delle stesse di rivederne le condizioni.
7. I criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale di cui al periodo precedente va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

## Art. 2

### Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito del contratto collettivo integrativo di cui al precedente articolo 1, comma 7, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

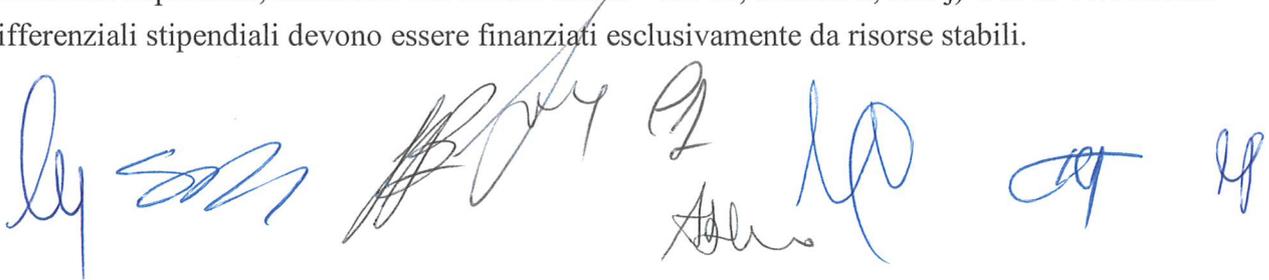


**Art. 3**  
**Interpretazione autentica del contratto integrativo**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

**Art. 4**  
**Criteri di ripartizione delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. In sede di CCI economico annuale, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b), e comma 4 del CCNL 16.11.2022, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. Ai sensi del comma 3 del medesimo art. 79, gli enti possono stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.
3. La costituzione del fondo è comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, prioritariamente ed obbligatoriamente: i differenziali di progressione economica da corrispondere al personale beneficiario negli anni precedenti e le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a carico del fondo.
5. Le parti definiscono i criteri per ripartire le risorse rese annualmente disponibili, a seguito dell'accontamento, nella parte stabile, degli importi necessari per corrispondere i trattamenti economici di cui al precedente comma 4, da destinare ai seguenti istituti, strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti dell'Ente, secondo la disciplina del presente CCI:
  - a) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 - art. 80, comma 2, lett.c) CCNL 16.11.2022;
  - b) indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000 - art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022;
  - c) indennità per specifiche responsabilità - art. 80, comma 2, lett.e) CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di funzione e indennità di servizio esterno - art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16.11.2022;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge - art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16.11.2022;
  - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili - art. 80, comma 2, lett. j) CCNL 16.11.2022.
6. I differenziali stipendiali devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.



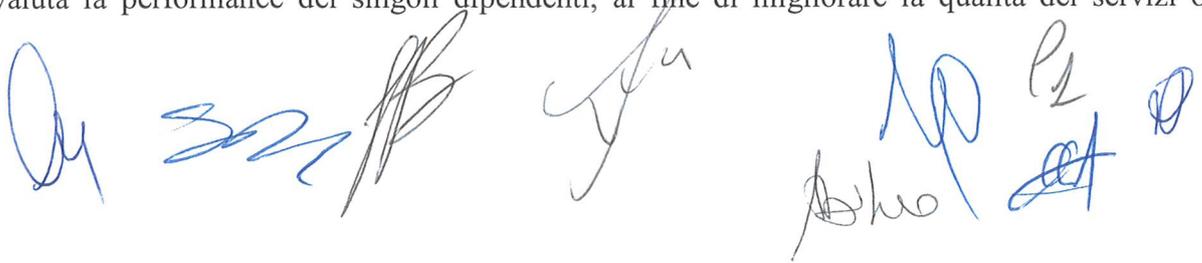
3

7. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 5, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
8. Ai trattamenti economici di cui al comma 5, lettere a), b), c), d) e al comma 7, deve essere destinato almeno il 51% delle risorse “variabili” di cui all’art. 79, comma 2, del CCNL 16.11.2022, se stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell’art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse variabili di cui al comma 2 dell’art. 79 del CCNL 16.11.2022.
9. Della quota destinata alla performance, il 70% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 30% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell’anno successivo.
11. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
12. I risparmi derivanti dall’applicazione dell’art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito dalla Legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
13. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assoluti assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento, con indicazione del rispettivo valore percentuale.
14. La definizione annuale deve tendere ad una equilibrata distribuzione delle risorse economiche tra i diversi istituti favorendo e contemperando il regime di premialità ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo i seguenti criteri generali:
  - 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze, professionalità dei dipendenti e di particolari compiti assegnati agli stessi, anche al fine di realizzare attività strategicamente rilevanti;
  - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
  - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
16. Nel prospetto di cui al precedente comma 13, i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno e alla indennità condizioni di lavoro sono esposti sotto forma di stima ed è possibile effettuare compensazioni tra di essi. Laddove, a consuntivo, gli stessi risultassero sottostimati o sovrastimati, le risorse necessarie o eccedenti, rispettivamente, saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa e individuale o confluiranno nella stessa.

## **Art. 5**

### **Premi correlati alla performance**

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L’Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti,

A series of approximately seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, appearing to be initials or full names.

- nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
  3. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei premi:
    - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
    - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
  4. L'ammontare delle risorse destinate alla premialità è stabilito nel CCI economico annuale, ai sensi del comma 10 del precedente articolo 2.
  5. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance formalmente adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022.
  6. L'ammontare complessivo delle risorse annualmente destinate alla distribuzione della premialità viene riservato per il 30% alla performance organizzativa e per il 70% alla performance individuale.
  7. La quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa viene destinata ad essere distribuita interamente solo se il titolare di Posizione Organizzativa di riferimento ha conseguito una valutazione riferita al parametro "Performance Organizzativa", intesa come andamento produttivo quanti/qualitativo del Servizio assegnato e capacità di gestione dell'entrata e della spesa di competenza, pari o superiore a trentatré punti.
  8. Nel caso in cui il titolare di P.O. consegua una valutazione della performance organizzativa inferiore a 33 punti, la stessa quota viene ridotta in misura percentuale secondo la seguente espressione:

$$P = VPO \times 10:3,3$$

dove

*P* è la percentuale di riduzione

*VPO* è la Valutazione della performance organizzativa del titolare di P.O. espressa in punti

Per ogni dipendente, ai fini dell'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa, si farà riferimento al titolare di Posizione Organizzativa a cui, nell'anno di riferimento, è stato assegnato in maniera prevalente.

Le risorse non distribuite costituiscono un'economia che viene resa disponibile nell'esercizio successivo, a condizione che derivi da risorse stabili, dopo aver eventualmente finanziato la maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

9. Determinata in tal modo la quota di risorse destinata a premiare la performance organizzativa dei dipendenti assegnati alla stessa Posizione Organizzativa, si individua la quota conseguibile da ciascun dipendente (anche **tenendo conto della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno**) dividendo il budget come sopra determinato per il numero dei dipendenti assegnati al medesimo settore. A ciascun dipendente concorrente è assegnata tale quota di premio a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70.
10. Il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia è destinato a finanziare la maggiorazione del premio individuale di cui al successivo comma 13 (art. 69 del CCNL).
11. La quota di risorse, pari al 70%, destinata ai premi correlati alla performance individuale, viene ripartita in conformità alle seguenti modalità:

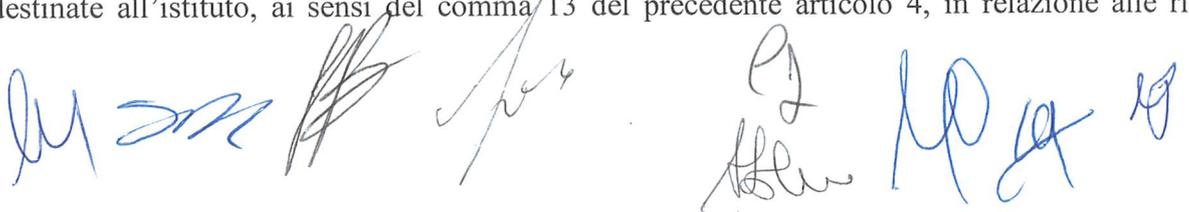


- a) l'ammontare complessivo del fondo premiale è diviso in parti uguali tra i dipendenti tenendo conto della percentuale di part-time rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, individuando così la quota potenziale massima conseguibile da ogni singolo dipendente;
  - b) a ciascun dipendente concorrente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto a quella massima conseguibile come sopra determinata, corrispondente alla fascia di punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione, a condizione che abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 70 secondo la seguente scala:
    - punti 70-76 = 60%
    - punti 77-82 = 70%
    - punti 83-88 = 80%
    - punti 89-94 = 90%
    - punti 95-100 = 100%
  - c) il fondo premiale che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia viene utilizzato per attribuire la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
12. Si esclude ogni automatico collegamento tra la presenza in servizio e la corresponsione dei premi legati alla performance individuale e organizzativa dei dipendenti. La valutazione del dipendente deve tener conto della sua effettiva partecipazione ai progetti o programmi di settore e del positivo apporto al conseguimento dei risultati verificati per effetto dell'attività svolta, nel corso dell'anno, durante le giornate lavorative secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
  13. Al 20% arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (ossia che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 punti nella scheda di valutazione annuale).
  14. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di ente, in base ai seguenti criteri:
    - a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
    - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
    - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame l'anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.
  15. La maggiorazione di cui al comma 13 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.
  - 16.

## Art. 6

### Procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, possono essere attribuiti ai dipendenti "differenziali stipendiali", di pari importo, costituenti incrementi stabili dello stipendio, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità. Le misure annue lorde ed il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili al dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area sono individuati nella Tabella A del CCNL 16.11.2022, distintamente per ciascuna Area, con gli incrementi previsti dall'art. 96 dello stesso CCNL per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori di Polizia Locale.
2. L'attribuzione dei differenziali si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
3. Se l'istituto viene attivato, le parti determinano, in sede di CCI economico annuale, l'ammontare delle risorse destinate all'istituto, ai sensi del comma 13 del precedente articolo 4, in relazione alle risorse



stabili disponibili, per la cui quantificazione si tiene conto anche degli incrementi di cui all'ultimo periodo del precedente comma 1 e l'esatto numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna Area, a livello di Ente.

4. I differenziali stipendiali sono attribuiti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti del personale in servizio appartenente all'area di riferimento, al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata, per ogni area, al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per la mancanza del requisito di cui al successivo comma 5.

5. Per accedere alla procedura selettiva il dipendente non deve aver beneficiato, ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. a), del CCNL 16 novembre 2022, di alcuna progressione economica nei precedenti 24 mesi dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata all'interno della medesima area. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due 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 viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, mediante apposite graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, a cui si accede con domanda, definita sulla base dei seguenti criteri:

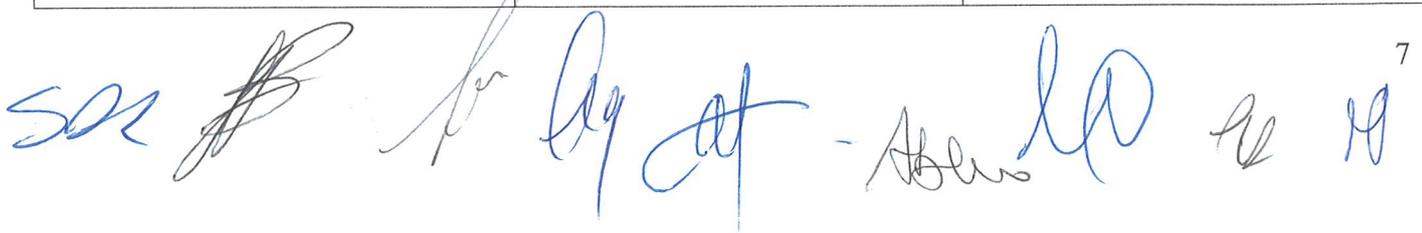
- a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In entrambi i casi si fa sempre riferimento alle valutazioni precedenti l'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a 80 punti (da rapportarsi al punteggio conseguito nelle schede di valutazione);
- b) Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a massimo 15 punti, articolato in punti 1,5 per ogni anno.

Non si computa l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. In caso di periodi inferiori all'anno, si procede al relativo riproporzionamento, per ogni mese o frazione superiore a 15 gg di servizio. I servizi con orario ridotto sono valutati con gli stessi criteri, in proporzione. I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio.

- c) Capacità culturali e professionali acquisite nel triennio precedente, per un peso massimo di 5 punti. Le capacità culturali e professionali acquisite sono i titoli culturali scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza e attinenti al profilo professionale) e i titoli professionali, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, quest'ultimi conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica. Al seguente criterio viene attribuito un peso massimo pari a 5 punti, di cui:

Titoli culturali:

2. Diploma quinquennale	Punti 1	
-------------------------	---------	--



Laurea triennale	Punti 1,5	
Laurea magistrale e/o specialistica e/o Diploma di laurea (v.o.)	Punti 2	
Master di I livello	Punti 1	cumulabile con i diplomi di laurea
Master di II livello, dottorato di ricerca, corsi di specializzazione	Punti 1,5	cumulabili con i diplomi di laurea

Titoli professionali:

Punti 0,5	Per ogni corso tenuto quale docente nella Pubblica Amministrazione
Punti 0,25	Per ogni corso di formazione frequentato, con esame finale, su materie attinenti al profilo professionale nell'ambito dei servizi di appartenenza

I titoli di cui alla lettera c) già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro).

7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.

8. La graduatoria, per area, è redatta in ordine decrescente. A parità di punteggio la graduatoria è costituita utilizzando i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) il maggior punteggio nell'ultimo anno del triennio di riferimento;
- b) non aver avuto accesso all'istituto da maggior tempo;
- c) maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA.

9. Il "differenziale stipendiale" decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

10. Le condizioni legittimanti l'accesso all'istituto, per il personale acquisito a seguito dei processi di mobilità, vanno verificate presso l'ente di provenienza.

11. La decisione di attivare nuovi differenziali stipendiali è resa nota al personale attraverso uno specifico avviso, contenente i criteri e le modalità di partecipazione alla procedura selettiva nonché i tempi per la presentazione delle domande.

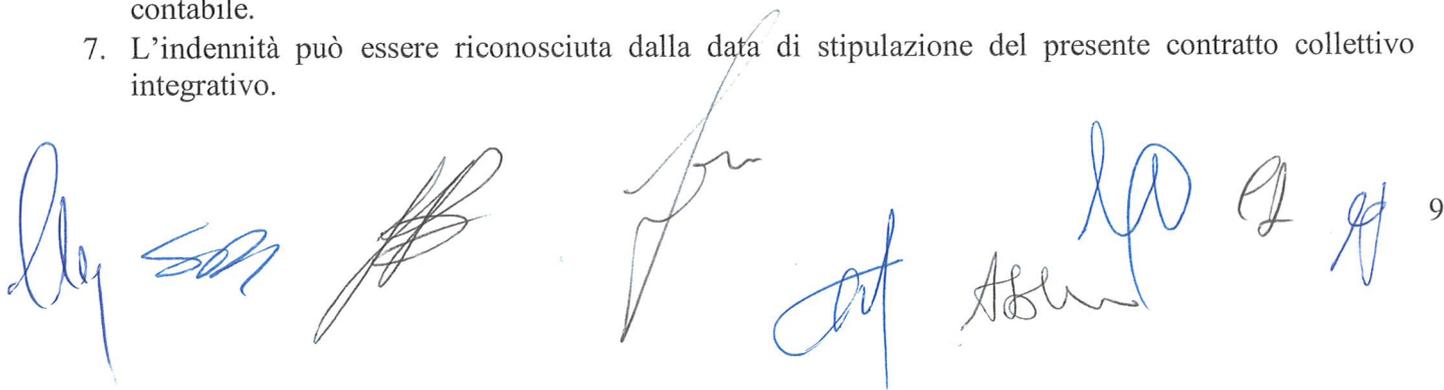
12. La disciplina di cui al presente articolo si applica alle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree a partire dall'esercizio 2023, se l'istituto viene attivato nel CCI economico dello stesso anno.



8

**Art. 7**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è corrisposta ai dipendenti non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Le mansioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
  - a) conduzione di macchine operatrici;
  - b) manutenzione delle reti stradali e impianti elettrici;
  - c) lavori di segnaletica stradale;
  - d) potatura di piante;
  - e) attività edili e di cantiere;
  - f) gestione di cucine e mense;
  - g) interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
  - h) attività che comportano esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
  - i) attività che comportano esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
  - j) attività che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
  - k) tutte le altre situazioni di rischio non catalogate nei punti precedenti, non eliminabili con dispositivi di protezione collettiva e individuale così come riportate all'interno del Documento di Valutazione dei rischi dell'ente (DVR).
3. Il disagio di configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può risultare rilevante sulle loro condizioni di vita influenzandone negativamente l'autonomia temporale e la sfera relazionale. Le parti convengono di riconoscere la condizione di disagio per quelle attività che richiedono un orario di lavoro con più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con riferimento ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario di lavoro caratterizzato da almeno tre periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero una pausa superiore a due ore.
4. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che maneggiano valori di cassa.
5. La misura dell'indennità condizioni di lavoro è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti entro il valore minimo di 1,20 euro e il valore massimo di 6,50 euro. L'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui ai precedenti commi nelle attività svolte dal dipendente viene così valutata: 2,50 euro per le attività disagiate, in 2,50 euro per quelle rischiose ed in 1,50 euro per quelle di maneggio valori. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
6. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio, dell'attestazione del competente responsabile di Settore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose e/o disagiate nonché del provvedimento di nomina ad agente contabile.
7. L'indennità può essere riconosciuta dalla data di stipulazione del presente contratto collettivo integrativo.



9

## Art. 8

### Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale della P.M. non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza, con riferimento a tutte le molteplici funzioni della polizia locale sul territorio.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno si precisa che il personale interessato debba aver svolto servizio esterno in misura prevalente dell'orario lavorativo giornaliero in orario di lavoro ordinario e non straordinario.
3. Ferme restando tutte le condizioni di cui al precedente comma 2, la misura dell'indennità viene stabilita nella misura di € 2,50 giornaliera.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile, sempre che i compensi stessi siano correlati a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle attestazioni del Comandante della P.M. rese secondo le risultanze della documentazione alla stessa relativa.

## Art. 9

### Indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia locale

1. L'indennità di funzione per il personale di Polizia locale, prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado e al ruolo rivestito nell'ambito dell'organizzazione interna al Corpo.
2. L'istituto può trovare applicazione nei riguardi del personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
3. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa economica annuale al finanziamento dell'istituto.
4. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo 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 unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. La stessa indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca dell'incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
5. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, tenendo conto del fondo disponibile, con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo con riduzione proporzionale per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. Tale compenso va definito tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:
  - grado rivestito;
  - grado di intensità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;

- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale, nonché dei seguenti limiti:

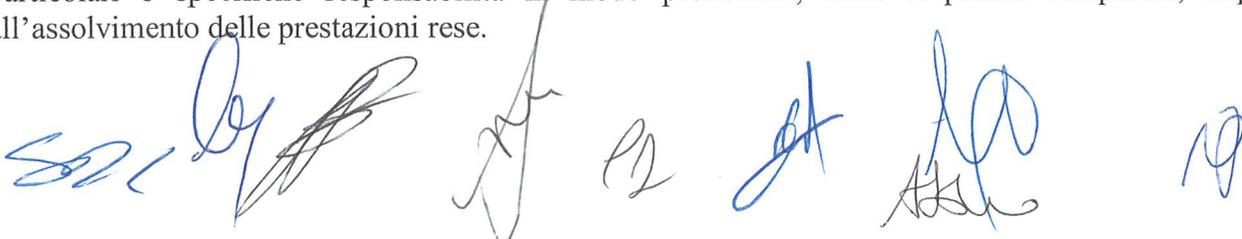
<b>Grado rivestito</b>	<b>Importo massimo annuo</b>
Agente	€ 2.000,00
Sottufficiale	€ 3.000,00
Ufficiale	€ 4.000,00

6. Le indennità non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di febbraio dell'anno successivo.
8. L'indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione integrativa economica annuale al finanziamento dell'istituto.
9. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con l'indennità di servizio esterno, con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16.11.2022.

#### **Art. 10**

##### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'articolo 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti specifiche responsabilità, che non sono già retribuite con altri compensi e che comportano un particolare impegno, ulteriore e aggiuntivo rispetto a quello dei dipendenti della stessa Area.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente.
3. Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 150/2009, la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici. In considerazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lettera e), dello stesso D.Lgs. n. 150/2009, non possono essere attribuiti incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.
4. L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, a cui, previamente con apposito atto scritto (degli Organi di Governo o di Gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge), siano attribuiti compiti che comportino l'assunzione di particolari o specifiche responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.



5. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCI economico annuale.
6. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi Responsabili.
7. La misura annua dell'indennità spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettori, nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.84 del CCNL 16 novembre 2022 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo.
8. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:
  - grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
  - autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
  - rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
  - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
  - conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie anche le ipotesi di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022.

9. Per le seguenti, specifiche responsabilità, le parti stabiliscono le rispettive misure indennitarie annue lorde:
  - € 400,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
  - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
  - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
  - € 300,00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario formalmente attribuite ai Messi Notificatori.
10. L'erogazione delle indennità del presente articolo 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 unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato. In caso di esatta equivalenza tra il periodo lavorato e quello non lavorato l'indennità è erogata per intero. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione, cessazione o di conferimento o revoca dell'incarico nel corso dell'anno. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
11. Gli importi annui di cui al comma 9, sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
12. Le indennità non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di febbraio dell'anno successivo.
14. I compensi di cui al precedente comma 9, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni, possono cumularsi, con provvedimento motivato del dirigente, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

#### Art. 11

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale



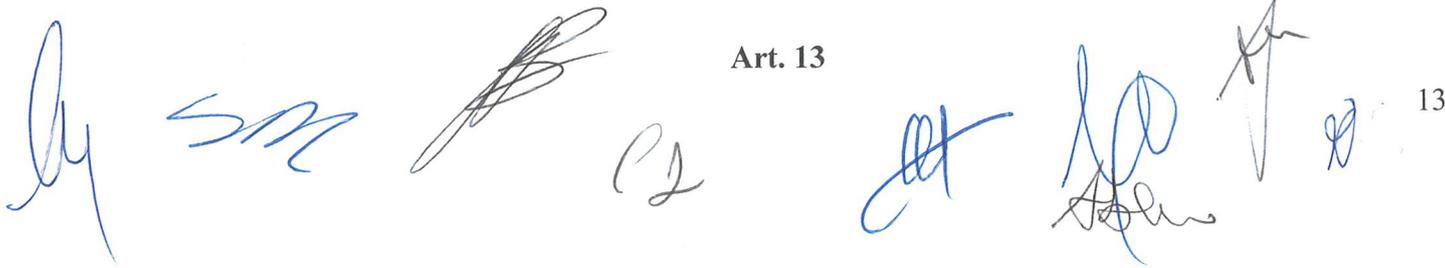
1. Le specifiche risorse che disposizioni di legge destinano per l'incentivazione del personale che svolge particolari attività e prestazioni sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022, che richiama l'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.
3. I titolari di incarichi di E.Q. partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022.
4. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
5. Ai fini di realizzare la distribuzione equilibrata dei compensi incentivanti a favore dei titolari di incarico di EQ, attraverso un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato previsto dall'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di adottare il seguente criterio perequativo:
  - a) nel caso in cui l'importo complessivo delle incentivazioni specifiche sia minore o uguale al 30% della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di E.Q., si procede alla totale erogazione anche di quest'ultima retribuzione;
  - b) nel caso in cui l'importo sia superiore al 30% e fino al 40%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 10%;
  - c) nel caso in cui l'importo sia superiore al 40% e fino al 60%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 20%;
  - d) nel caso in cui l'importo sia superiore al 60% e fino all'80%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato del 30%;
  - e) nel caso in cui l'importo sia superiore al 80% e fino al 100%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato dell'40%;
  - f) qualora l'importo sia superiore al 100%, si procede alla decurtazione della retribuzione di risultato dell'50%.
6. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di incarico di E.Q.

## Art. 12

### **Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati**

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cosiddetti in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. La corresponsione del compenso è effettuata mensilmente con riferimento all'attività autorizzata e svolta nel mese precedente risultante dall'attestazione del comandante in ordine all'effettivo espletamento del servizio a favore di terzi.

## Art. 13



## **Retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato.
2. L'ammontare complessivo del fondo, riservato alla Retribuzione di risultato, è diviso per il numero dei titolari di incarico di E.Q. concorrenti nell'anno all'assegnazione del premio, con una metodologia che tenga conto della Retribuzione di Posizione in godimento di ciascuno, individuando, così, la quota potenziale massima conseguibile da ognuno. In base al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale operata dal Sindaco mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a ciascun titolare di incarico di E.Q. è assegnata una quota percentuale di premio, rispetto a quella massima conseguibile individualmente, corrispondente al punteggio riportato a seguito della valutazione annuale, a condizione che abbia conseguito un punteggio superiore a 70.
3. Il fondo che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia, costituisce un'economia.

### **Art. 14**

#### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e di reperibilità**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.
3. 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.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
6. Le parti concordano di non operare alcun aumento del numero dei turni notturni effettuabili nel mese ai sensi dell'art. 23, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Le parti concordano di non integrare le fattispecie di situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN n. 16/2019 gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018 .
12. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

### **Art. 15**

#### **Welfare integrativo**

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and length, some appearing as simple initials or more complex cursive marks.

1. In applicazione dell'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

#### **Art. 16**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza dei lavoratori in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art.17**

#### **Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti.
2. Resta pertanto confermato che, il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.
3. Le parti danno atto che, qualora si riscontri la necessità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale rispetto al limite definito al richiamato comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018, si procederà con apposito accordo al manifestarsi dell'esigenza.

#### **Art.18**

#### **Limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore**

1. In applicazione degli artt. 32, 33 e dell'art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 90 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari. La richiesta di ore accantonate in retribuzione deve essere inoltrata entro il 31 dicembre dell'anno in cui sono state rese le prestazioni di lavoro straordinario.

## Art.19

### **Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita**

1. Al fine di meglio conciliare le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti il Comune si impegna a mantenere l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art. 36 del CCNL 16.11.2022. L'orario flessibile, in relazione alla specificità delle funzioni svolte dal personale, è escluso per i servizi organizzati in turno e per la Polizia Municipale.
2. L'amministrazione individua fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della stessa giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità va recuperato, entro lo stesso mese di maturazione dello stesso, d'intesa con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.
4. Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono comunque collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, in 30 minuti. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio e 30 minuti prima o dopo l'orario di conclusione al mattino e in 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio e di conclusione al pomeriggio rispetto a quanto stabilito dall'ente come orario di lavoro (8-14 e 15-18).
5. I dipendenti di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità più ampia da concordare con il Dirigente di riferimento, in modo che venga comunque garantita la loro presenza in ufficio tra le ore 9:30 e le 13:00 e, nei giorni di rientro pomeridiano, tra le ore 16:00 e le 17:30, a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.
6. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera a), del CCNL 16.11.2022.

## Art. 20

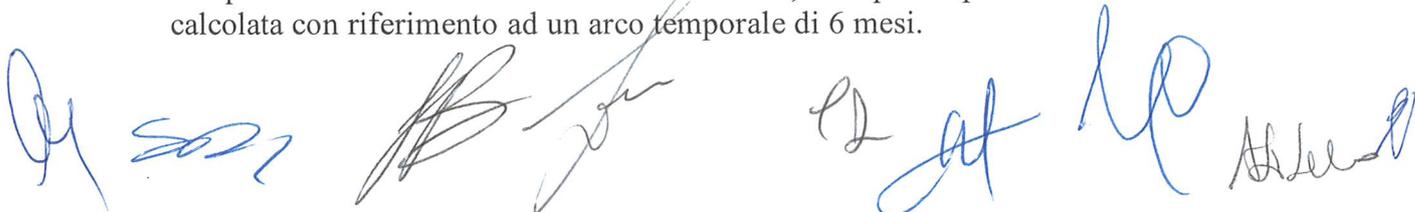
### **Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale).
2. Pertanto, nell'ambito della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario resta confermato che, i periodi maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo, da individuare contestualmente di anno in anno, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

## Art. 21

### **Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, che richiama l'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, recante la disciplina che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, le parti convengono di non elevare l'arco temporale su cui calcolare tale media.
2. Pertanto, ai sensi dell'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003 la durata dell'orario di lavoro, comprensiva anche dell'eventuale straordinario, non può superare la media di 48 ore settimanali calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.



Art.22

**Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi**

1. Le parti convengono sul fatto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.
2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.
3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
  - a) lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
  - b) la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.
4. In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, si impegna a stanziare specifiche risorse.

Art. 23

**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE
<p style="text-align: center;"><b>Il Presidente</b> <b>(Dott.sa Mariella Colaiezzi)</b></p> <p><i>Mariella Colaiezzi</i> <i>Federico Bardi</i> <i>[Signature]</i> <i>[Signature]</i></p>	<p>RSU <i>[Signature]</i></p> <p><b>TERRITORIALI:</b> UIL FPZ <i>[Signature]</i> FP CGIL <i>[Signature]</i> CISL FP <i>[Signature]</i> CSA <i>[Signature]</i></p>

