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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC:** comune.roccasangiovanni@pec.it **Email:** protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROCCA SAN GIOVANNI

(articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165 del 2001)

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 23.11.2023 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Triennale
Composizione della delegazione trattante	**Parte Pubblica** 1. Dr.ssa Mariella Colaiezzi Segretario comunale, presidente; 2. Dott.ssa Antonella Di Lullo, Responsabile del Settore Affari Generali , Ragioneria e Demografici; 3. Arch. Federica Berardi, Responsabile del Settore Assetto e Gestione del Territorio 4. Sig. Gianfranco Caravaggio, Responsabile del Servizio Polizia Municipale **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione** 1. RSU Aziendale 1. CGIL FP 2. CISL FPS 3. UIL FPL 4. CSA **Organizzazioni sindacali firmatarie** 1. RSU Aziendale 2. CGIL FP 3. CISL FPS 4. UIL FPL 5. CSA
Soggetti destinatari	Personale dell'Ente di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte normativa definisce la disciplina degli istituti e delle materie rimessi alla contrattazione integrativa

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC:** comune.roccasangiovanni@pec.it **Email:** protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
		Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
		Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
		Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
		Parte non pertinente all'accordo illustrato, da valorizzare in sede di relazione al CCI economico annuale
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 – Oggetto del contratto

L'articolo 1 riguarda:
- l'oggetto del contratto, rappresentato dalla disciplina degli istituti e delle materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione;
- l'ambito di applicazione del contratto, rappresentato da tutto il personale dipendente del Comune di Rocca San Giovanni, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimo con rapporto di lavoro di durata non inferiore a sei mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti;
- la durata del contratto, triennale. Il contratto, 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 2. Verifiche dell'attuazione del contratto

L'articolo 2 riguarda le procedure di verifica del contratto che potranno essere attuate durante il periodo di efficacia del contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 3. Interpretazione autentica del contratto integrativo

L'articolo 3 riguarda l'interpretazione autentica del contratto. Esso prevede che, nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del contratto integrativo 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. L' istituto resta disciplinato dal CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 4 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate

L'articolo 4 riguarda i criteri generali di ripartizione delle risorse decentrate annuali. Precisata la prioritaria destinazione della parte stabile del fondo al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), è prevista la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti secondo la disciplina del CCI. Si evidenzia la previsione secondo cui ai seguenti trattamenti economici: a) indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale, indennità per specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità di servizio esterno e performance deve essere destinato un importo non inferiore al 51% delle risorse variabili determinate nell'anno di riferimento. Di tale quota, il 70 % è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 30% è destinato al finanziamento della performance organizzativa. Viene stabilita la predisposizione annuale di un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. È precisato, inoltre, che 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 5 – Premi collegati alla performance

L'articolo 5 riguarda i criteri generali per l'attribuzione dei premi collegati alla performance. Posti i principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei premi di che trattasi (selettività e meritocrazia dei sistemi incentivanti la produttività, distribuzione delle risorse secondo logiche di merito e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, divieto di distribuzione di trattamenti economici collegati alla performance in modo indifferenziato ed in assenza delle verifiche ed attestazioni di cui ai sistemi ex D. Lgs. n. 150/2009), vengono fissate le seguenti percentuali di destinazione delle risorse annualmente destinate alla distribuzione della premialità di che trattasi: 30% per la performance organizzativa e 70% alla performance individuale. È prevista la distribuzione intera della quota di risorse riservata a premiare la performance organizzativa solo se il titolare di incarico di Elevata Qualificazione di riferimento ha conseguito una valutazione riferita al parametro "Performance Organizzativa" pari o superiore a trentatré punti. In caso contrario, è prevista una riduzione da calcolare in misura percentuale secondo una formula ivi indicata. È prevista l'attribuzione della quota di risorse destinata ai premi correlati alla performance individuale secondo la disciplina vigente nell'Ente del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

È prevista, per il 20%, arrotondato all'unità superiore, del personale valutato positivamente, l'attribuzione di una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente, 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 6 – Procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree

L'articolo 6 riguarda le procedure per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree, istituto avente la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area con "differenziali stipendiali", di pari importo, costituenti incrementi stabili dello stipendio.
È prevista l'attribuzione dei differenziali stipendiali 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 mancanza dei

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

Member of CISQ Federation RINA ISO 14001:2004 Certified Environmental System

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

requisiti previsti cioè: 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; assenza negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

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, secondo quanto indicato nelle tabelle contenute nel predetto articolo 6.

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.

La graduatoria, per area, è redatta in ordine decrescente; sono previsti criteri da applicare, in ordine di priorità, in caso di parità di punteggio.

La decorrenza del differenziale stipendiale è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.

È stabilito, altresì, che la disciplina di cui all'art. 6 si applica alle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree a partire dall'esercizio 2023, in caso di attivazione dell'istituto nel CCI economico dello stesso anno.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro

L'articolo 7 riguarda l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro ed i criteri generali per la sua attribuzione. È prevista l'erogazione di tale indennità per i dipendenti che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o implicanti il maneggio di valori, per un valore considerato unitariamente per le suddette situazioni.
La condizione di rischio è riconosciuta al personale che svolge le seguenti attività:

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).

La condizione di disagio, quale 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, viene riconosciuta al personale che svolge 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. Il maneggio valori è riconosciuto ai dipendenti diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente ai dipendenti formalmente nominati agenti contabili dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di incarico di E.Q., che maneggiano valori di cassa.
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 1,50 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 8 – Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

L'articolo 8 riguarda le misure dell'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale ed i criteri generali per la sua attribuzione.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

È previsto che i destinatari di tale indennità, da commisurare alle giornate di effettivo svolgimento di servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio e per attività di vigilanza, sono i dipendenti non titolari di incarico di E.Q. che, in via continuativa, rendono la prestazione lavorativa in misura prevalente dell'orario lavorativo giornaliero in orario di lavoro ordinario e non straordinario in servizi esterni di vigilanza
Viene stabilita la misura dell'indennità giornaliera in € 2,50 e la sua erogazione mensile, 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 9 – Indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia locale

L'articolo 9 riguarda le misure dell'indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità svolti dal personale della Polizia Locale connessi al grado rivestito e i criteri generali per la sua erogazione.
Tale indennità è riconosciuta per il personale di Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
È prevista l'erogazione dell'indennità di che trattasi nel mese di febbraio dell'anno successivo, con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei princìpi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, 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:

Grado rivestito	Importo massimo annuo
Agente	€ 2.000,00
Sottufficiale	€ 3.000,00
Ufficiale	€ 4.000,00

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 10 – Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'articolo 10 riguarda l'indennità disciplinata dall'articolo 84 del CCNL 16.11.2022, 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, nei riguardi del personale ascritto alle Aree degli Operatori,

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

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. Non possono essere attribuiti incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

È prevista la ripartizione del fondo disponibile tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e la gestione dai rispettivi Responsabili, che determinano la misura annua del compenso spettante agli incaricati con provvedimento che dia conto del valore dell'indennità concretamente individuato, nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.84 del CCNL 16 novembre 2022 che dei princìpi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti 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.

È specificato che, 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.

Sono determinate, per le seguenti, specifiche responsabilità, le seguenti 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 11 – Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'articolo 11 riguarda i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione decentrata. È previsto che la distribuzione di tali risorse, che 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 e che trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, avvenga secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
Viene stabilito un criterio perequativo tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, per i titolari di incarichi di E.Q.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Comune di *Rocca San Giovanni*
PROVINCIA DI CHIETI
Piazza degli Eroi, 14 – P.I. 00216740696

Member of CISQ Federation RINA ISO 14001:2004 Certified Environmental System

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Art. 12 – Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

L'articolo 12 riguarda la remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati. Viene previsto che al personale della Polizia Locale, anche titolare di incarico di E.Q., che svolge prestazioni lavorative aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto un compenso calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario. Detto compenso non entra nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsti per l'istituto dello straordinario. Qualora le prestazioni aggiuntive siano svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale, matura anche il diritto ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva. Spetta ai privati la copertura integrale di tutti i costi descritti, compresi oneri riflessi ed Irap.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Articolo 13 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

L'articolo 13 i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. 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.

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.

Il fondo che residua dopo la ripartizione effettuata con la suddetta metodologia, costituisce un'economia.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 14 – Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e di reperibilità

L'articolo 13 riguarda l'indennità di turno e di reperibilità.

Riguardo alla prima, viene stabilito che, per distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni nel mese, si intende quella che presuppone che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma degli altri turni. Non è operato alcun aumento del numero dei turni notturni effettuabili nel mese ai sensi dell'art. 23, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, né integrate le fattispecie di situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Riguardo alla seconda, si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018 e stabilito 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 15 - Welfare integrativo

L'articolo 15 riguarda il welfare integrativo e con lo stesso, in applicazione dell'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, viene dato 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 16 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo 16 riguarda riguarda le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, alla prevenzione delle malattie professionali, nonché 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 17 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'articolo 17 riguarda l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21.05.2018, viene stabilito di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti, confermando che lo stesso non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 18 – Limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore

L'articolo 18 riguarda il lavoro straordinario ed il limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore. In applicazione degli artt. 32, 33 e dell'art.7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 16.11.2022 viene stabilito:
- il limite complessivo individuale annuo di 90 ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Art. 19 - Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita

L'articolo 19 riguarda i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Si conviene di mantenere l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art. 36 del CCNL 16.11.2022, escluso per i servizi organizzati in turno e per la Polizia Municipale.
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).
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.
È prevista, per i dipendenti di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022, la possibilità di godere di una fascia oraria di flessibilità più ampia da concordare con il Responsabile 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 20 – Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

L'articolo 20 riguarda l'elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale. Viene stabilito, in relazione a quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022, di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale) che resta, quindi, confermata in 13 settimane.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 21 - Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali

L'articolo 21 riguarda l'individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali.
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, è stato deciso di non elevare l'arco temporale su cui calcolare tale media. Dunque, 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.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art.22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

L'articolo 22 riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. Le parti hanno convenuto che le innovazioni tecnologiche producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale e che, al fine 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.
In tale contesto il Comune, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, si impegna a stanziare specifiche risorse.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Art. 23 - Clausole finali e di rinvio

L'articolo 23 riguarda la disposizione finale. Per quanto non previsto dal CI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal contratto relazionato 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.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata in sede di relazione al Contratto Collettivo Integrativo economico annuale.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'effetto abrogativo implicito del CCI normativo del 06.08.2019 e successivamente modificato con CCI sottoscritto in data 28.12.2021.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il contratto è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità fissate dal Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dalle norme del contratto nazionale e dalla giurisprudenza contabile, in quanto al personale si applicano le regole per la valutazione e la premialità di cui al "Regolamento comunale per

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

l'organizzazione degli uffici e dei servizi" nonché secondo il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Comune di Rocca San Giovanni con deliberazione n. 20 del 19.04.2018, a seguito della riforma introdotta dal D. Lgs. n. 74/2017. Gli incentivi per la performance individuale ed organizzativa vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal citato Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance in vigore presso l'Ente.
Inoltre, la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di valutazione della performance costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici ed al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100, non è possibile attribuire incarichi e responsabilità remunerate con risorse appositamente a ciò destinate.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto è coerente con il principio di selettività delle progressioni economiche. È previsto, infatti, che le stesse siano attribuite ad una quota limitata di dipendenti e in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è sottoscritto il CCI economico che prevede l'attivazione dell'istituto, all'esperienza acquisita e alle capacità culturali e professionali acquisite nel triennio precedente. L'effettiva selettività della procedura prevista dal contratto è garantita dalla base di calcolo della predetta quota limitata (non superiore al 50%), costituita solo dal personale in possesso dei requisiti previsti per accedere all'istituto e non dalla totalità dei dipendenti.

Le procedure previste, inoltre, sono fondate su criteri selettivi di merito come sopra indicati.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto, si intendono conseguire i seguenti risultati:

- recepire a livello decentrato, le previsioni del nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 per il triennio 2019-2021;
- sostituire l'ultimo contratto decentrato integrativo normativo sottoscritto il 06.08.2019 e successivamente modificato con CCI sottoscritto in data 28.12.2021, aggiornato al contratto nazionale indicato al punto precedente;
- attraverso la disciplina dei diversi istituti economici fondata sull'equilibrato contemperamento del regime di premialità con il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, si intende:
- a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente;
- b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente contribuendo, così, all'effetto finale del miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

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

Web: www.comuneroccasangiovanni.gov.it **PEC**: comune.roccasangiovanni@pec.it **Email**: protocollo@comuneroccasangiovanni.gov.it

Rocca San Giovanni, 27 novembre 2023

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Segretario comunale

Dott.ssa Mariella Colaiezzi