



COMUNE DI LAMPEDUSA E LINOSA

Medaglia d'oro al merito civile
Libero Consorzio di Agrigento



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
2024/2026

(ATTUATIVO DEL C.C.N.L. 16 NOVEMBRE 2022)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2024/2026
IN ATTUAZIONE DEL CCNL 16/11/2022.**

Il giorno 28 del mese di ottobre dell'anno 2024, presso la sede virtuale del Comune di Lampedusa, mediante riunione in modalità mista con accesso da remoto tramite la piattaforma google meet in uso da parte del Comune, giusta convocazione di cui alla nota prot. n. 21045 del 28.10.2024 ,con inizio alle ore 12.00

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica (nominati con deliberazione di GM n. 85/2024

Dr.ssa Daniela M. Amato, Segretario Generale reggente, Presidente (in presenza)
Dr.ssa Giada Balsamo, Responsabile di Posizione Organizzativa del Settore II, componente (in presenza)
Dr.ssa Emanuela Sanna, Responsabile di Posizione Organizzativa del Settore I, componente (in presenza)
Arch. Manlio Maraventano, n.q. Sostituto di posizione Organizzativa del Settore IV, componente (in presenza

La RSU della CISL del Comune, nelle persone di Loredana Giardina e Sparma Rossella (entrambi in presenza)

I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018, nella persona di

CISL FP, Salvatore Parello (*da remoto*)

Il presidente della delegazione trattante prende atto che i presenti hanno approvato il contratto decentrato parte normativa che viene condiviso da tutti .

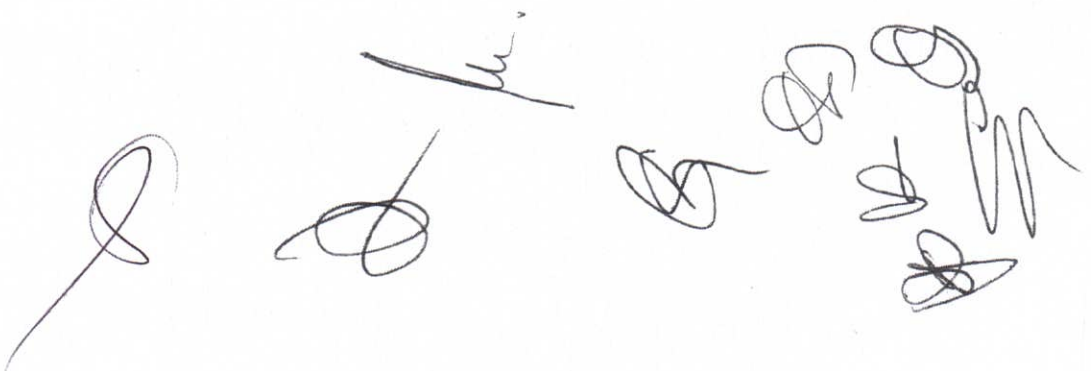
Vista la deliberazione della giunta municipale n. 86 del 30.09.2024 con la quale sono state impartite le direttive ai componenti della parte pubblica della delegazione trattante;

Visto l'esito delle trattative svoltesi nella seduta del 14 Ottobre 2024;

Visto il parere espresso dal collegio dei revisori con verbale n. 10 del , acquisito al prot. n.20820 del 22.10.2024

Vista la deliberazione della giunta municipale n. 96 del 24.10.2024, con la quale si autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato.

Tutto ciò premesso, le parti convengono e stipulano il seguente contratto definitivo:

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom half of the page, representing the approval of the contract by the various parties mentioned in the text above.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, termini

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art.3 Relazioni sindacali
Art.4 Istituti
Art.5 Informazione
Art.6 Confronto
Art.7 Contrattazione
Art.8 Organismo paritetico per l'innovazione
Art.9 Interpretazione autentica

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 10 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili
Art. 11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Art. 12 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 13 Norme generali per l'attuazione della progressione all'interno delle categorie
Art. 14 Criteri per la Progressione economica orizzontale
Art. 15 Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità - (Art. 84 CCNL 16/11/2022)
Art. 18 Incentivo per i messi notificatori

TITOLO IV PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

- Art. 19 Prestazioni del personale dell'area di vigilanza in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 2018)
Art. 20 Indennità per servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2018)
Art. 21 Indennità per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale.

TITOLO V CONDIZIONI DI LAVORO

- Art. 22 Indennità di Reperibilità
Art. 23 Indennità di Turno
Art. 24 Ferie e riposi solidali
Art. 25 Banca delle ore

TITOLO VI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Art. 26 Contratto di lavoro a tempo parziale – Elevazione contingente
Art. 27 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 28 Norme finali



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

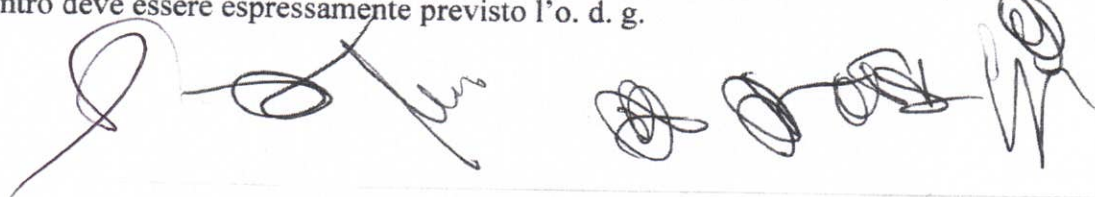
Art. 2 Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto ha validità dalla data di sottoscrizione.
2. Con apposito accordo annuale vengono definite le somme relative alla costituzione ed alle modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.
4. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
5. Con cadenza quadrimestrale le parti attivano la verifica congiunta dell'applicazione degli istituti previsti nel presente CCDI.
6. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro è pubblicato all'albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Relazioni sindacali

1. Con l'intento di perseguire, pur nella distinzione dei ruoli, l'obiettivo di incrementare i livelli di efficienza ed efficacia dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale, il CCDI disciplina tutte le materie concernenti il rapporto di lavoro, i sistemi e le modalità di gestione e valorizzazione delle risorse umane nell'ambito dei criteri generali riguardanti l'organizzazione degli uffici e dei servizi.
2. Fatto salvo quanto previsto dai punti successivi, di norma:
 - L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con avviso preventivo, da effettuarsi con almeno cinque giornate d'anticipo.
 - Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'o. d. g.



1. Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

Art. 4 Istituti

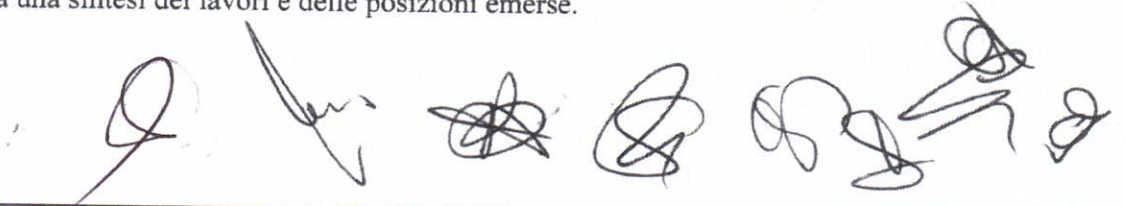
1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale del Comune di Lampedusa e Linosa, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 5 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 16.11.2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 16.11.2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.



Art. 7
Contrattazione

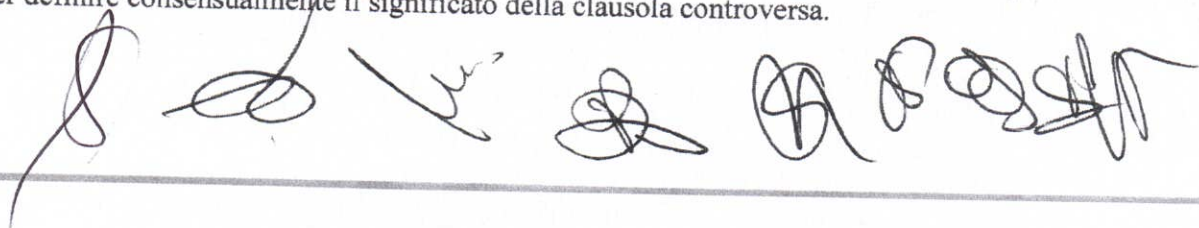
1. La contrattazione integrativa si svolge sulle materie espressamente previste dal CCNL
2. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale

Art. 8
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) Ccnl 16.11.2022, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) Trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 Ccnl 21/05/2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 9
Interpretazione autentica

1. In attuazione della vigente normativa, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo decentrato le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



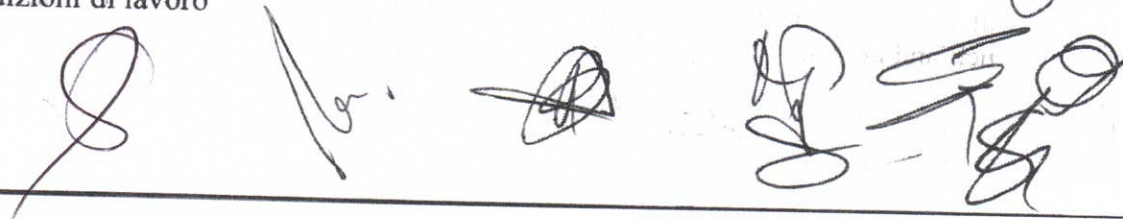
2. Al fine di cui al primo comma la parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato integrativo.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 10

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili disponibili

1. Il "Fondo risorse decentrate" è distinto:
 - a. nella componente stabile (risorse di cui all'art. 79, comma 1 e comma 1-bis), destinata a finanziare gli istituti contrattuali dei differenziali di progressione economica al personale beneficiario degli stessi in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3 lett. b), dei differenziali stipendiali dell'art. 14, dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 e delle ulteriori ed eventuali voci individuate all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022;
 - b. nella componente variabile (risorse di cui all'art. 79, commi 2 e 3) destinata a finanziare, unitamente alla parte residua delle risorse della componente stabile, i rimanenti istituti contrattuali di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto secondo i criteri generali di seguito riportati:
 - ✓ 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 performance predeterminati dagli organi di governo;
 - ✓ riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - ✓ necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - ✓ rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
1. Fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili, le eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. La restante quota delle risorse stabili, unitamente alle risorse di parte variabile verranno utilizzate per i seguenti istituti premiali:
 - a. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi nell'ambito della "performance organizzativa", istituto per il quale è prevista l'applicazione del "sistema di misurazione valutazione della performance" adottato dall'ente previo confronto con le OOSS.
 - b. compensi finalizzati a incentivare il merito, la produttività e il miglioramento dei servizi nell'ambito della "performance individuale", istituto per il quale è prevista l'applicazione del "sistema di misurazione valutazione della performance" adottato dall'ente previo confronto con le OOSS.
 - c. Indennità condizioni di lavoro



d. Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000

e. Compensi per specifiche responsabilità

f. Indennità di funzione ed indennità servizio esterno per il personale della Polizia Municipale

g. Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse specificatamente individuate nel fondo, compresi i compensi Istat

h. Compensi ai messi notificatori

i. Eventuali progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, a valere esclusivamente sulle risorse stabili.

4. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance di categoria viene ripartita nel modo seguente:

✓ performance organizzativa 70%

✓ performance individuale 30%

5. Per l'anno 2024, le risorse del fondo incluse le somme non sottoposte al limite ammontano ad € 192.564,95. L'ipotesi di ripartizione per il CDI parte economica 2024 è in corso di predisposizione e pertanto si rinvia ad altro incontro;

Art 11

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'attribuzione al personale dei premi performance organizzativa e performance individuale è correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti, rilevato mediante valutazione delle prestazioni individuali ad opera del competente Responsabile a mezzo apposita scheda di valutazione, in applicazione dei criteri definiti nel sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 .

2. Il sistema di incentivazione della performance del personale è finalizzato all'incremento miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

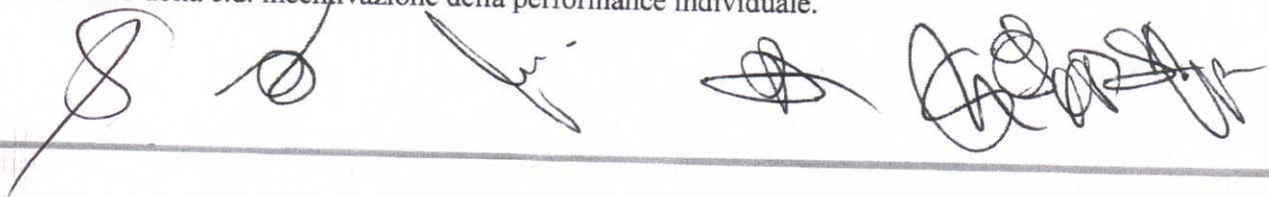
3. Esso si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai Responsabili e coerenti con quelli definiti nei documenti di programmazione, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse;

b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di Settore;

c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito di valutazione da parte dei Responsabili di Settore. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.



13. Al personale part time la quota di incentivo spettante sarà proporzionata alla percentuale dell'orario di lavoro, altrettanto per il personale assunto o cessato dal servizio in corso d'anno, in proporzione al periodo di servizio prestato.

14. Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (performance organizzativa e performance individuale) vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali di seguito definite:

Periodo di assenza	Decurtazione
inferiore a 3 mesi	nessuna decurtazione
da tre mesi fino a quattro mesi	25%
da quattro mesi a sei mesi	35%
da sei mesi fino a 9 mesi	50%
superiore a 9 mesi	nessun incentivo

Il mese è considerato convenzionalmente pari a 30 gg.

15. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse e dei riposi compensativi. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e il contributo ai risultati del servizio

16. Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, quest'ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore il cui tasso di presenza in servizio non determina alcuna riduzione.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022.

2. Le parti fissano la misura di detta maggiorazione nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e verrà erogata, in ciascun settore, fino ad un massimo del 20% dei dipendenti in servizio nel settore con arrotondamento per eccesso e indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a punti 80/100.

4. In caso di parità tra due o più dipendenti si terrà conto in ordine progressivo dei seguenti criteri di priorità:

a. non aver mai conseguito la suddetta maggiorazione o l'aver conseguita nel minor numero di volte nei due anni antecedenti;

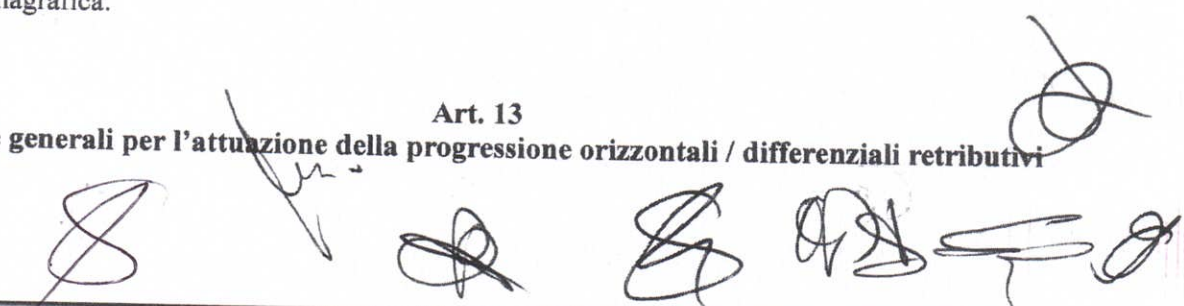
b. maggiore valore medio delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti o delle ultima due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

c. anzianità di servizio presso l'Ente (anche in più aree e/o categorie);

d. anzianità anagrafica.

Art. 13

Norme generali per l'attuazione della progressione orizzontali / differenziali retributivi



1. Le risorse per l'incentivazione della performance saranno ripartite in budget di settore, che verrà assegnato annualmente, nella misura risultante dalla ripartizione del fondo, in relazione al numero dei dipendenti in forza e del numero dei servizi appartenenti al Settore, secondo i seguenti criteri:

Fattore 1: Numero medio di dipendenti assegnati al Settore nell'anno di riferimento, parametrando a 36 ore le unità di personale a tempo parziale: **60%**

Fattore 2: numero di dipendenti cessati o trasferiti da ciascun servizio nell'ultimo triennio incluso l'anno di riferimento: **10%**

Fattore 3: Numero di servizi in cui è articolato il Settore, sulla base della struttura organica al tempo vigente: **30%**

L'importo del budget assegnato alla Performance sarà ripartito secondo le suddette percentuali tra i 3 fattori nel modo seguente:

Fattore 1 – budget performance/numero medio dipendenti dell'Ente x numero medio dipendenti assegnati al Settore;

Fattore 2 – budget performance/numero cessazioni-trasferimenti all'interno dell'ente ultimo triennio x numero cessazioni-trasferimenti ultimo triennio in ciascun servizio;

Fattore 3 – budget performance/numero servizi dotazione organica dell'ente nell'anno di competenza x numero servizi di ciascun Settore nell'anno di competenza;

2. Sulla base di specifiche relazioni redatte dai Responsabili di Settore, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, il Nucleo di valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ciascun Settore.

3. Sulla scorta della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Settore, operata dal Nucleo di valutazione, viene stabilito il **BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA**, che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

4. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del precedente comma 3, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

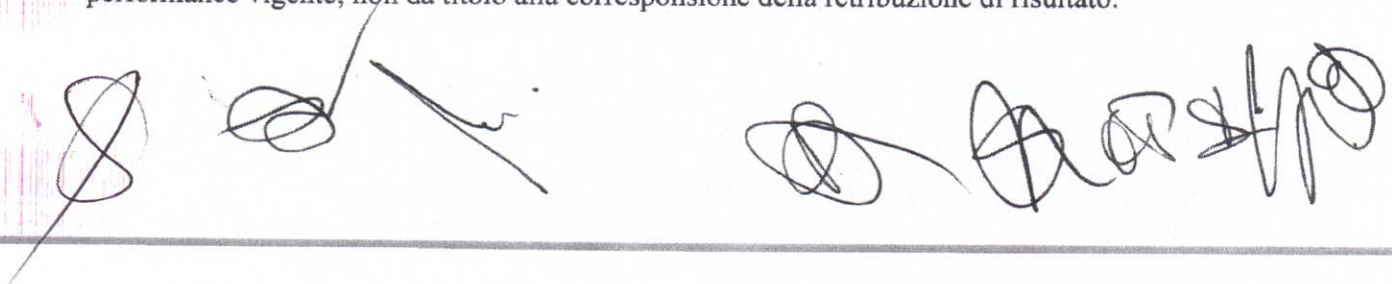
8. La quota di budget della performance assegnato a ciascun settore, sulla scorta dei criteri sopra indicati, dovrà essere utilizzata nella misura del 70% per l'erogazione dei compensi relativi alla performance organizzativa e nella misura del 30% per l'erogazione dei compensi relativi alla performance individuale e sarà riconosciuta al personale dipendente previa valutazione del Responsabile di Settore.

9. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione, contributo alla performance del settore di appartenenza e comportamento professionale. La valutazione del personale è effettuata annualmente dai Responsabili di Settore mediante apposita scheda di valutazione, in applicazione dei criteri definiti nel SMVP.

10. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

11. Ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale si ritiene non valutabile il dipendente che non abbia prestato la propria attività lavorativa effettiva per almeno 3 mesi nell'anno di riferimento ritenendo tale periodo il minimo necessario per garantire la concreta possibilità di una valutazione.

12. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



1. Le risorse annualmente destinate alla progressione economica / differenziali retributivi, sono ripartite per categoria, in proporzione al numero dei dipendenti ponderandole alla retribuzione media per categorie.
2. Confluiscono, inoltre, nel fondo generale della progressione economica orizzontale le risorse economiche già godute, a tal fine, dai dipendenti collocati in pensione o cessati dal servizio.
3. La decorrenza delle progressioni economiche/ differenziali retributivi non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
4. Le progressioni sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie giuridiche.
5. I differenziali retributivi sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore in ogni caso al 50%, con arrotondamento all'unità inferiore.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti, Amministrazioni, Aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alla progressione economica prevista dall'Ente. A tal fine l'Ente concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le valutazioni richieste.

Art. 14

Criteri per l'attribuzione dei differenziali retributivi

1. Ai fini dell'attribuzione di nuovi differenziali retributivi (progressione economica) è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a tre anni (anzianità di servizio), riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. È da ritenersi valida l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
2. La graduatoria per ogni singola area è fissata 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: peso pari al 40% del totale;
 - b) esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo. L'assegnazione del punteggio relativo alla esperienza professionale è effettuata dal Responsabile di Settore sulla base di un giudizio relativo allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato: peso pari al 40% del totale
 - c) capacità culturali e professionali acquisite nel periodo successivo alla ultima progressione economica/differenziale stipendiale, acquisita con riferimento a titoli di studio, master, iscrizione ad albi, attività di formazione concluse con un giudizio di apprendimento con profitto o espressione analoga: peso pari al 20% del totale
1. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche/differenziali stipendiali da più di 6 anni è riconosciuta una maggiorazione pari al 3% del punteggio acquisito sulla base dei precedenti fattori. Tale maggiorazione è ridotta al 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 5 anni.
2. In caso di parità tra due o più dipendenti si terrà conto in ordine progressivo dei seguenti criteri di priorità:
 -) non aver mai conseguito la progressione economica o l'aver conseguito l'attuale posizione economica in data anteriore rispetto agli ulteriori candidati
 -) maggior punteggio nell'ultima valutazione annuale
 -) anzianità di servizio nella posizione economica precedente;
 -) anzianità anagrafica.



Art. 15

Principi generali per l'erogazione indennità per particolari attività e responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; esse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. La attribuzione dell'indennità agli aventi diritto avviene con apposito provvedimento del Responsabile del Settore di appartenenza che attesti la sussistenza dei requisiti di ogni singolo dipendente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore;
7. A decorrere dalla esecutività del presente contratto tutte le indennità da riconoscere al personale dipendente dovranno essere oggetto di apposito provvedimento del Responsabile del settore di appartenenza di attribuzione, conferma o revoca nel rispetto della disciplina vigente.
8. Entro il mese di Gennaio di ciascun anno dovrà essere effettuata la ricognizione degli aventi diritto per ciascuna indennità, al fine di determinare il fabbisogno finanziario da inserire nel fondo risorse decentrate. In presenza di attività che richiedano provvedimenti di attribuzioni di indennità in corso d'anno e che necessitano di un maggiore dotazione nell'ambito del fondo risorse decentrate, si procederà a sottoporre alla delegazione trattante l'adeguamento del relativo budget.

Art. 16

Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti, non titolari di posizioni di EQ, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle stesse e nei seguenti importi giornalieri:

a) Rischio:

Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 2,50

In via esemplificativa e non esaustiva, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro esposte a fattori di rischio:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autocarri, scuolabus, autobotti, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per il trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua con catrame, bitume, sostanze chimiche nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica stradale in presenza di traffico.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua ai rischi derivanti dallo smaltimento di rifiuti solidi urbani, rimozione e seppellimento salme;

b) Disagio

Per le attività che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti, compete un'indennità giornaliera lorda pari a 2,00.

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

In via esemplificativa e non esaustiva, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi con particolare articolazione dell'orario di lavoro difforma, in via continuativa, dall'orario tipo in vigore per la generalità dei servizi, laddove non sia possibile riconoscere l'indennità di turno
- Eventuali situazioni di disagio occasionale, non espressamente previste dal presente accordo, che si dovessero evidenziare, saranno sottoposte, a cura del Responsabile del settore interessato, alla Delegazione Trattante, al fine della valutazione della possibilità di riconoscere al personale interessato la relativa indennità;

c)maneggio di valori:

- All'Economo comunale, ove non incaricato di responsabilità di area di posizione organizzativa viene corrisposta un'indennità di maneggio valori pari a € 3,50 giornalieri.
- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa, per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili interni", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, spetta l'indennità di maneggio valori. L'indennità di maneggio valori è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, come segue:

Fasce di valore	Indennità
fino ad € 15.000,00	€ 1,50
da €15.001,00 a € 30.000,00	€ 2,00
da € 30.001,00 a € 45.000,00	€ 2,50
oltre € 45.001,00	€ 3,50

Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'anno diviso per 12 mesi.

L'indennità spetta per le giornate di effettivo servizio, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa

2. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dall'art. 84 bis del CCNIL 2019/2021 (15,00 €).

3. L'individuazione e comunicazione dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dal responsabile della struttura di appartenenza.

4. L'erogazione dell'indennità per le condizioni di lavoro al personale interessato, come preventivamente individuato dai Responsabili di Settore, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale appartenente alle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., non titolare di incarico di E.Q., debbano intendersi quelle collegate all'affidamento, con formale provvedimento del Responsabile di Settore, di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti e/o di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità riconducibili alle fattispecie di seguito indicate:

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

2. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con provvedimento del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili di Settore, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri, dando atto che per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti:

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
COMPENSO MASSIMO, ATTRIBUIBILE MASSIMO 2.500, 00 €
Totale punteggio massimo:100

Punti	da	40	a	49	Max	€ . 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€ . 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€ . 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€ . 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti e Capi Settori	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

AREA DEGLI ISTRUTTORI
COMPENSO MASSIMO, ATTRIBUIBILE MASSIMO 3.000, 00 €
Totale punteggio massimo attribuibile: 100

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller scribbles on the right.

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p>MODESTO</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 10
	<p>ELEVATO.</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

AREA DEI FUNZIONARI /EQ
 COMPENSO MASSIMO, ATTRIBUIBILE MASSIMO 4.000, 00 €
Totale punteggio massimo attribuibile: 100

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<p style="text-align: center;">MODESTO</p> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	<p style="text-align: center;">ELEVATO</p> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20



4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso di pluralità di incarichi cui siano collegate indennità rientranti in più tipologie di cui al presente articolo, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate su base annua e legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)

Art. 18

Incentivo per i messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al 85% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 – e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

TITOLO IV PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 19

Prestazioni del personale dell'area di vigilanza in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

(art. 56 ter CCNL 21/05/2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale dell'area della vigilanza, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'Lus', a signature that looks like 'G. A.', and a signature that looks like 'B. A.'. There are also some scribbles and marks.

Art. 20
Indennità per servizio esterno
(art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)

Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad euro 3,50.

In sede di contrattazione annuale del Fondo risorse decentrate viene fissato l'importo del budget annuo da assegnare al Responsabile del Settore Polizia Locale per l'organizzazione dei servizi esterni ed il riconoscimento della suddetta indennità al personale avente diritto.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello svolto all'esterno degli uffici, nell'arco della giornata, per oltre il 50% dell'orario giornaliero. La continuità è rappresentata dallo svolgimento della attività esterna per almeno il 51% dell'impegno orario settimanale.

Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 51% del suo impegno orario settimanale e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio all'esterno, risultanti dall'attestazione rilasciata mensilmente dal Responsabile e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale attività. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018).

La presente indennità è cumulabile con:

- a) l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
- b) l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- d) i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

Art. 21
Indennità per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale.

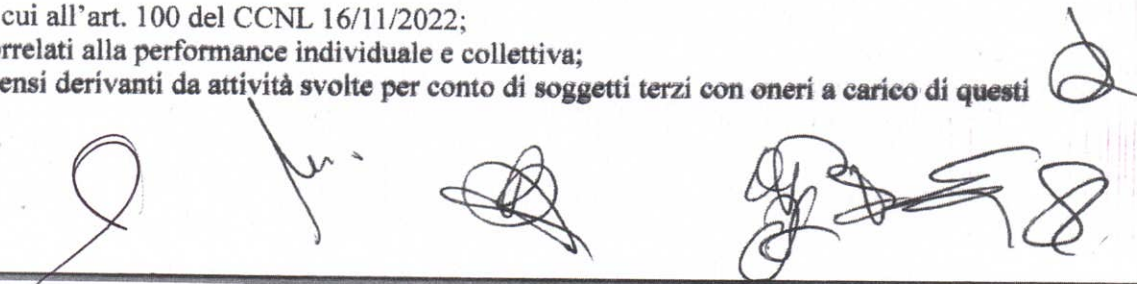
(art. 56 sexies CCNL 21/05/2018)

1. Al personale delle aree degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni che non sia titolare di "Incarichi di Elevata Qualificazione", viene attribuita un'indennità di funzione annua di € 1.500,00, divisa per 12 mensilità, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, formalmente attribuiti dal Responsabile di Settore.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni che non sia titolare di "Incarichi di Elevata Qualificazione", possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale non superiore al 30% di quelli in servizio

3. La presente indennità sostituisce per il personale dell'area della vigilanza l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 ed è cumulabile con:

- a) l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
- b) l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
- d) i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi



1. La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;

TITOLO V CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 22

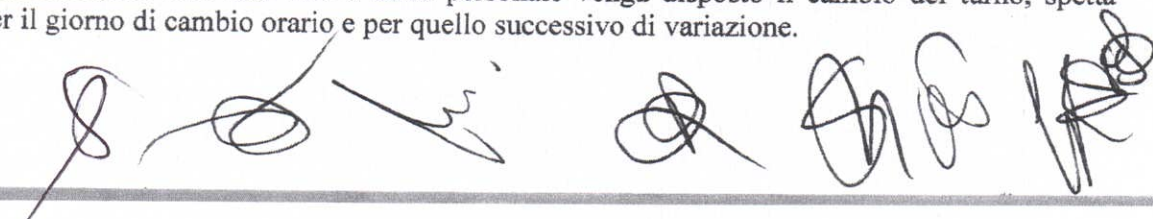
Indennità di Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è attivato per le ore non coperte dai normali servizi dell'ente ed è remunerato con la somma di € 1,06 per 12 ore al giorno. Per le ore eccedenti alle 12, si procederà al pagamento di € 0.86 per ogni ora.
2. Nel caso il turno giornaliero di reperibilità sia frazionato in misura non inferiore a 4 ore, l'indennità di cui al comma precedente, è corrisposta con la maggiorazione del 10%. L'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Il limite di sei volte al mese, in caso di situazioni eccezionali è elevato a 8 ed ulteriormente a 10 ove non sia possibile coprire altrimenti le esigenze di servizio.
4. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuto, comunque, riguardo alle esigenze da affrontare.
5. Il lavoratore, per motivate esigenze personali o di famiglia, può chiedere di essere esonerato dallo svolgimento del servizio di reperibilità

Art. 23

Indennità di Turno

1. Sono turnati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.
2. Al personale turnista competono le maggiorazioni orarie stabilite all'art. 23, comma 5, CCNL del 21/05/2018. Tale indennità, dovuta per l'articolazione verticale dell'orario di lavoro che si estrinseca nell'alternanza, ancorché non ciclica, turno antimeridiano/pomeridiano e/o notturno, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Tutto il personale della struttura individuata partecipa alla effettuazione dei turni. Per particolari e comprovate esigenze di servizio, parte del personale può essere destinato, di norma, all'effettuazione del solo turno antimeridiano. Nel caso che a detto personale venga disposto il cambio del turno, spetta l'indennità per il giorno di cambio orario e per quello successivo di variazione.



6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

7. L'indennità è corrisposta per le effettive prestazioni lavorative in turno, con esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo e spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale.

8. Il Responsabile di settore è tenuto ad utilizzare il personale turnista in maniera quanto più omogenea nel numero di turni su base mensile e la relativa indennità sarà strettamente legata all'effettiva presenza in servizio.

Art. 24 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori o a figli a carico che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

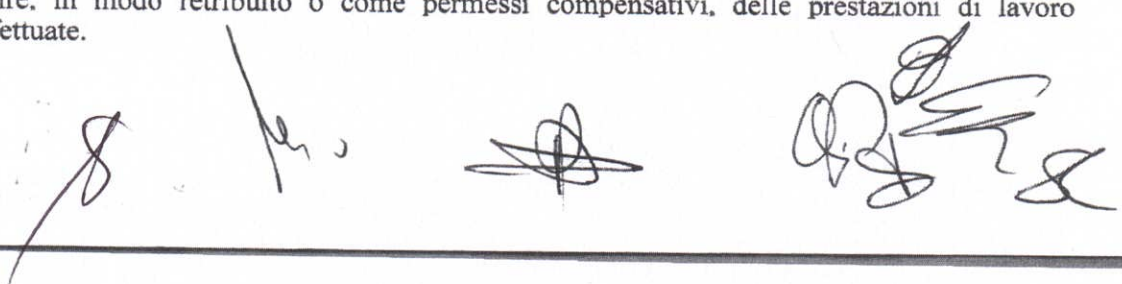
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 25 **Banca delle ore**

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019-2021 è istituita la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.



2. Per le finalità di cui al comma 1 i dipendenti che intendano aderire, annualmente entro il 31 Gennaio, rilasciano apposita dichiarazione all'ufficio personale dell'Ente ed al proprio Responsabile di Settore.
3. Il servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, che ne faccia richiesta scritta, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 60 ore da utilizzarsi dal dipendente interessato entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. 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 e familiari e possono essere fruite anche come permessi orari.
5. Qualora il dipendente utilizzi le ore come permessi, nel mese successivo a quello della fruizione, al lavoratore vengono corrisposte, per le ore usufruite, le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.
6. I singoli Responsabili di Settore, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, individuano il numero dei lavoratori che possono contemporaneamente essere ammessi a fruire dei riposi compensativi a fronte delle ore di straordinario effettuate e inserite nella banca delle ore di ciascuno. L'onere dell'osservanza di tale disposizione resta a carico del Responsabile di Settore.
7. Il presente articolo sarà oggetto di verifica semestrale.

TITOLO VI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 26

Contratto di lavoro a tempo parziale – Elevazione contingente

1. 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 delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2018, in presenza di gravi e documentate infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il secondo grado, e tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 5%.

Art. 27

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.



tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 ed all'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.

Art. 28

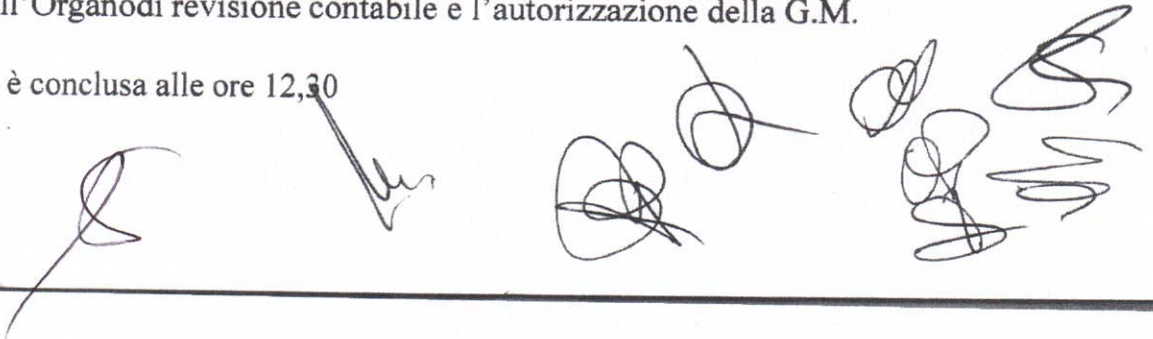
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Tutte le parti presenti, chiamate per appello nominale, dichiarano di sottoscrivere il superiore testo di preintesa relativo al CDI parte normativa 2024/2026, dando atto che sarà convocata una nuova seduta per la sottoscrizione definitiva dopo l'acquisizione del parere dell'Organodi revisione contabile e l'autorizzazione della G.M.

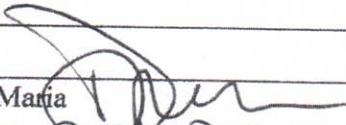


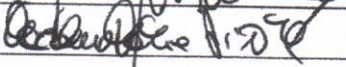

La seduta è conclusa alle ore 12,30



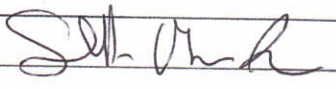
SOTTOSCRIZIONE:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

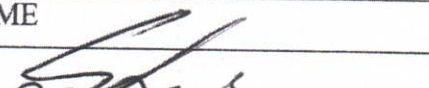
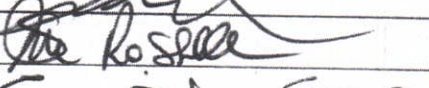
SOTTOSCRIZIONE:

RUOLO	NOMINATIVO
PRESIDENTE	Dr.ssa Amato Daniela Maria 
COMPONENTE	Dr.ssa Giada Balsamo 
COMPONENTE	Dr.ssa Emanuela Sanna 
COMPONENTE	Arch. Manlio Maraventano 
COMPONENTE	Maria Pietra Macaluso 

 Delegazione di parte sindacale:

SIGLA	NOMINATIVO
CISL FP	Salvatore Parelo 
CGIL	
UIL	
CSA	

 Rappresentanze Sindacali Unitarie:

NOME	COGNOME
Loredana	Giardina 
Rossella	Sparma 
Gionni	Di Caro 