



Comune di Arienzo

Provincia di Caserta
Piazza S. Agostino, 4 - 81021

Verbale n. 2 del 13-12-2023

Oggi 13 dicembre 2023, nella Sala consiliare, alle ore 13:00, a seguito della convocazione cui al prot. nr. 13165 del 07-12-2023, sono presenti i seguenti componenti per la sottoscrizione del CDI relativo al personale del Comune di Arienzo anno 2023:

La Delegazione di parte pubblica:

Presidente: Segretario Comunale dott. Dario Esposito

Componente: Responsabile Settore I Carmela D'Addio

Componente: Responsabile Settore II e III unificato Ing. Francesco Perretta

Componente: Responsabile Settore IV dott. Vincenzo Romagnuolo

La delegazione sindacale

RSU dell'Ente: Moscuza Enrico

Bernardo Ugo

Sgambato Anna

Le OOSS territoriali:

CISL FP Antonio Roberti

UIL FPL Domenico Vitale

CSA RAL Giuseppe De Lucia

Richiamati:

-Delibera di G.C. n. 66 del 20-07-2023 di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

-Delibera di G.C. n. 92 del 26-10-2023 "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale";

-Determinazione n. 684 del 14-07-2023 di costituzione fondo risorse decentrate 2023;

-Pareri favorevoli resi dal Revisore dei conti in atti, verbale n. 19 (prot. nr. 10702 del 13-10-2023), verbale n. 23 (prot. nr. 12716 del 29-11-2023).

Si passe alla dipenzione.

Si approve all'unanimita.



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

Comune di Arienzo
Provincia di Caserta

TRIENNIO 2023/2025

Caruso



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO TRIENNIO 2023-2025**

A seguito della verifica effettuata dal Revisore Unico, con parere favorevole per l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023, verbale n. 23 del 29.11.2023, protocollo nr. 12716 del 29/11/2023, in data 13-12-2023, alle ore 13:00, nella sede della residenza Municipale del Comune di Arienzo, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 66 del 20-07-2023 e composta da:

Presidente

dott. Dario Esposito – Segretario Comunale

Componenti

Responsabile Settore I Amministrativo - Carmela D'Addio

Responsabile Settore III Unificato e Settore II Finanziario – Ing. Francesco Perretta

Responsabile Settore IV Polizia Municipale – dott. Vincenzo Romagnuolo



la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP Antonio Roberti

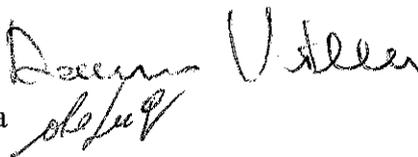
OO.SS. UIL - FPL Domenico Vitale

OO.SS. CSA – RAL Giuseppe De Lucia

R.S.U. Aziendale Anna Sgambato

R.S.U. Aziendale Enrico Moscuzza

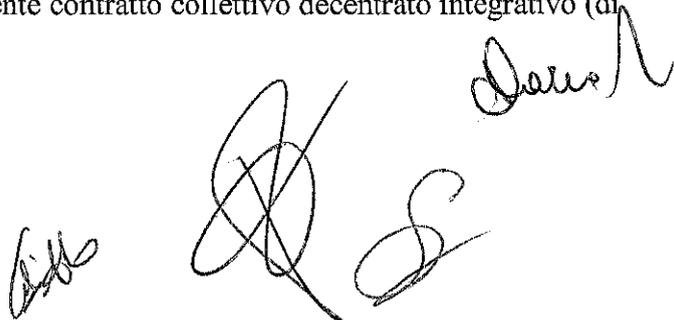
R.S.U. Aziendale Ugo Bernardo



Le parti, preso atto,

- del CCNL- Funzioni Locali 16.11.2022;
- della determinazione dirigenziale R.G. n. 684 del 14.07.2023 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate Anno 2023;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023-2025.



INDICE

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Informazione

Art. 4 – Confronto

Art. 5 – Contrattazione collettiva decentratat integrativa: soggetti e materie

Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

Art. 7 – Clausole di raffreddamento

Art. 8 – Interpretazione autentica

Titolo III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9 – Nuovo sistema di classificazione

Art. 10 – Classificazione

Art. 11 – Norme di prima applicazione

Art. 12- Progressioni economiche all'interno delle Aree

Titolo IV – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI

Art. 13 – Incarichi di elevata qualificazione

Art. 14 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 15 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato

Titolo V – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Orario di lavoro

Art. 17 – Orario di lavoro straordinario

Art. 18 – Turnazioni

Art. 19 – Reperibilità

Art. 20 – Orario multiperiodale

Art. 21 – Pausa

Art. 22 – Orario di lavoro flessibile

Art. 23 – Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono

Art. 24 – Festività infrasettimanali

Art. 25 – Ferie e riposi solidali

Art. 26- Modalità di richiesta e fruizione dei permessi

Art. 27 – Congedi per le donne vittime di violenza

Art. 28- Identità di alias in percorsi di affermazione di genere

Art. 29 – Unioni civili

Art. 30 – Massa vestiaria

Titolo VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31- Trattamento economico-normativo del personale a tempo determinato e in somministrazione

Art. 32 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

Titolo VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 33 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 34- Indennità di funzione

Art. 35 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 36 – Indennità di servizio esterno

Art. 37 – Incremento delle indennità di vigilanza

Titolo VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38 – Fondo risorse decentrate: componenti e costituzione

Art. 39 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art. 40 – Differenziazione del premio individuale

Art. 41 – Performance Organizzativa

Art. 42 – Indennità di condizioni di lavoro

Art. 43 – Compensi derivanti da norme di legge

Art. 44 – Indennità di specifiche responsabilità

Art. 45 – Incentivi tecnici

Titolo IX – BENESSERE DEL PERSONALE

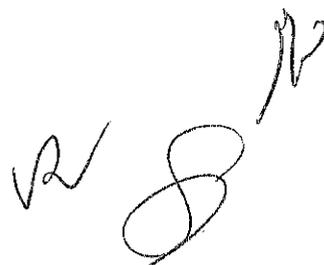
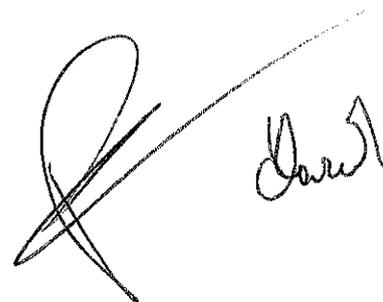
Art. 46- Welfare integrativo

Art. 47 – salute e sicurezza

Titolo X – DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 48 – Patrocinio legale

Art. 49- messi notificatori



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

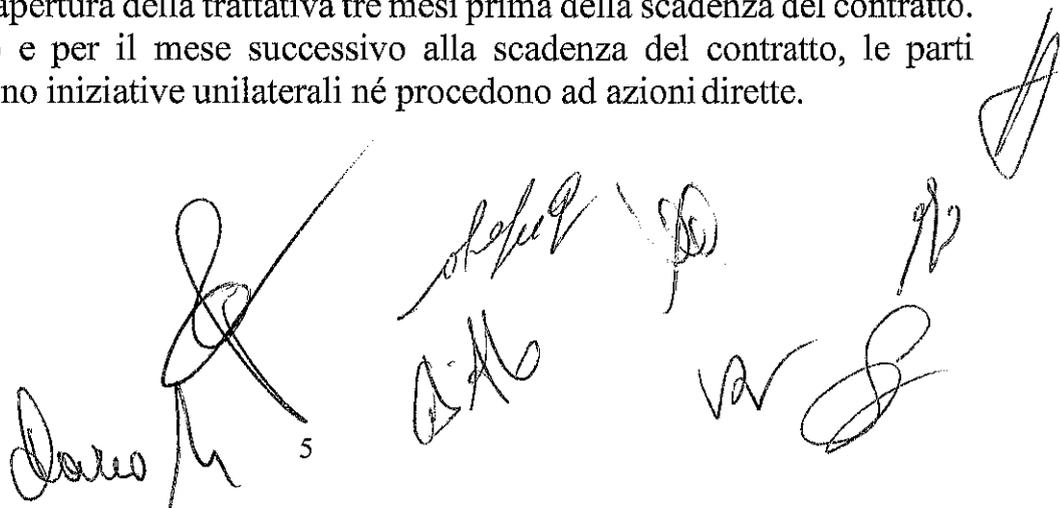
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dell'Amministrazione di Arienzo, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 per la parte giuridica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto (*gli istituti economici potrebbero slittare al primo gennaio dell'anno successivo e per tutte le parti relative alla riclassificazione la decorrenza parte dal 1 aprile 2023*).
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.



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

6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 5.
7. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.
8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

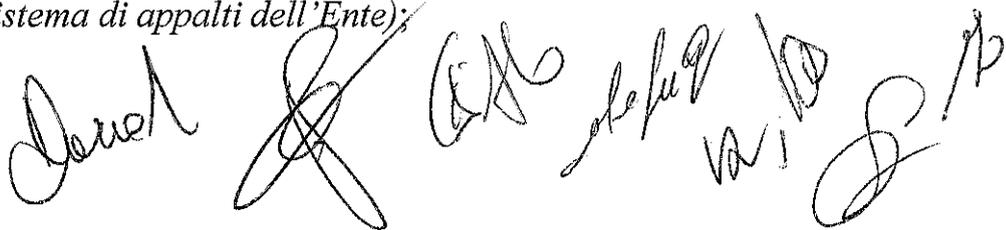
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), 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 gli articoli 4 (Confronto) e 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale:
 - i dati sulle ore di lavoro straordinario;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including what appears to be 'AB', 'VR', and a signature that looks like 'S'. A large, diagonal scribble or signature is also present, extending from the left towards the center.

- supplementare del personale a tempo parziale;
- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
- i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 4 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. 5 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione 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.
3. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giornilavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
4. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali (*verificare attuazione articolo 18 bis del CCNL 2016/2018*);
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento (*declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*);



g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021 (*in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio*);;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-21;

o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);

p) gli andamenti occupazionali;

q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico

(Materie da inserire in caso di mancata costituzione dell'OPI)

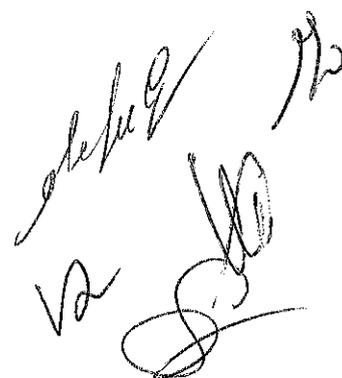
s) *attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;*

t) *attività di innovazione;*

v) *miglioramento dei servizi promozione della legalità;*

u) *miglioramento della qualità del lavoro*

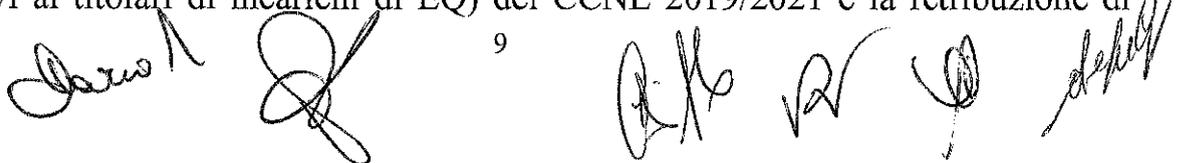
v) *miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*



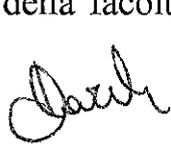
Art. 5

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti, come definiti con Delibera di G.C. n. 9 del 26.01.2023.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
(rinvio alla contrattazione annuale – parte economica anno 2023 e successivi)
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di



- risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 ;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;
 - aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;
 - ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
 - ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria



attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 2019/2021. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 4, deve essere avviata entro il primo trimestre dell'anno di riferimento e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno in corso. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 5 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 7 del presente contratto (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocata a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 7

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 8

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.



TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 9

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 10

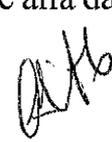
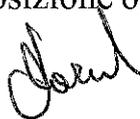
Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.
4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 11

Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo



sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturalescadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021, i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 3 sono fissati sulla base dei seguenti elementi:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato con un peso specifico del 30%;
 - b) titolo di studio con peso specifico del 50%;
 - c) competenze professionali maturate quali (*Master in discipline attinenti il profilo professionale da ricoprire*) con peso specifico del 20% con la seguente suddivisione:
 - c1) competenze professionali quali master attinenti il profilo professionale da ricoprire con peso specifico del 15%;
 - c2) percorsi formativi con peso specifico del 5%.
5. Il finanziamento delle progressioni verticali è garantito dall'ammontare delle risorse di cui all'art. 13 comma 8 del CCNL del 16.11.2022, pari allo 0,55% del monte salari del 2018 e comunque fino al loro esaurimento.

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle Aree

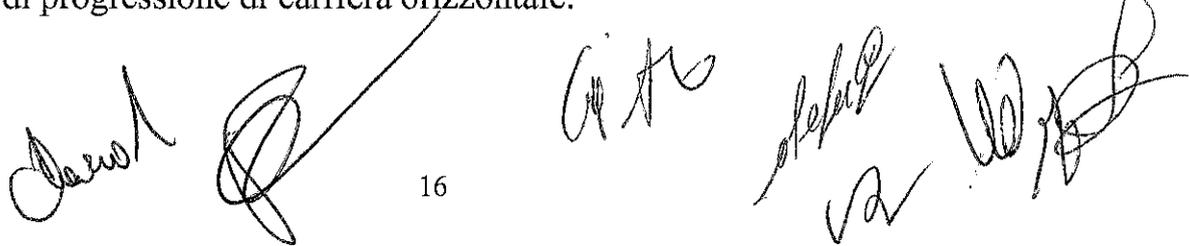
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. La disposizione si intende *integrata dalle disposizioni particolari previste dagli articoli del CCNL*
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di

area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) Rispetto alla disposizione di cui all'articolo 14, lettera a) del CCNL 2019/2021, le parti convengono che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nell'agruatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; laddove fosse presentato ricorso questo resta sospeso fino alla definizione del ricorso.
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è pari al 50% arrotondato all'unità superiore, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 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 40%)
 - 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi (peso 40%)
 - ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) correlati alle capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi di cui all'art. 55 (peso 20%).
- e) La ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso

superiore al 40% del totale.

- f) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d.
 - g) Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di fascia di punteggio attribuito, possono essere definiti criteri di priorità.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
 5. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.
 6. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
 7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
 8. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nell'area, il dirigente/responsabile del Settore Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.
 9. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
 10. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Fermo restando quanto già stabilito al primo comma del presente articolo 1, eventuali inadempienze di parte datoriale non devono inficiare la procedura di progressione di carriera orizzontale.



16

TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21.

2. Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/odi funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.

3. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

4. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione

- Istruttori o degli Operatori esperti

Gli istituti di nomina, revoca e sostituzione in caso di impedimento/assenza, nonché la nuova graduazione economica del titolare di incarico di elevata qualificazione

(E.Q.) verranno stabiliti all'interno del Nuovo Regolamento sul conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione – E.Q. (ex P.O.)

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti con Decreto Sindacale, per un periodo massimo di anni tre;
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema vigente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati stabiliti, previo confronto con la parte sindacale, dalla Giunta Comunale, e che tengano conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. In fase di prima applicazione del CCNL 2019-2021, ed in sede di stipula del presente CDI, a seguito di confronto con la parte sindacale, si stabilisce che vengano utilizzati i criteri in atto

vigenti al momento della sua sottoscrizione.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 19, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. La retribuzione di risultato degli incarichi di EQ viene attribuita nella misura del 15% al 25% della retribuzione di posizione per l'incarico apicale di Posizione organizzativa (Responsabile di Settore), ed in rapporto al punteggio attribuito dal nucleo di valutazione.

5. Per i criteri di pesatura si rinvia al Regolamento in corso di approvazione.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- Scuola bus: dal lunedì al venerdì (ore 08:00-13:40 e 15:30-17:10)

N.B: Gli orari e i giorni indicati per i suddetti servizi sono legati alle esigenze organizzative attuali, salvo modificarli nel caso in cui intervengano cambiamenti di carattere organizzativo e gestionale.

È previsto un orario di servizio su sei giorni per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es. Polizia Municipale).

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, 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.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

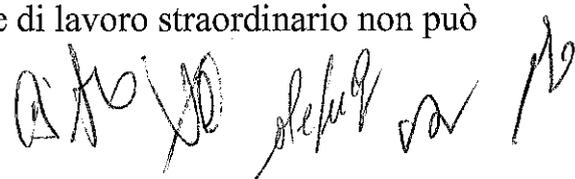
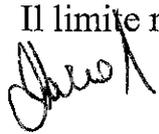
b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;

- c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 22.
5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
 6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.
 8. Le articolazioni dell'orario di lavoro possono essere disciplinate con provvedimento del dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato.

Art. 17
Orario di lavoro straordinario



1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
3. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
 - 15% per lavoro straordinario diurno;
 - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
4. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)
5. Per motivate esigenze organizzative eccezionali, debitamente autorizzate dal Responsabile di Area, escludendo qualsiasi forma generalizzata di autorizzazione, le parti convengono che:
 - Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può



superare le 250 ore annue;

- Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore, non può eccedere il limite delle 120 ore.

6. Resta fermo il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/02021.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 18 Turnazioni



1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

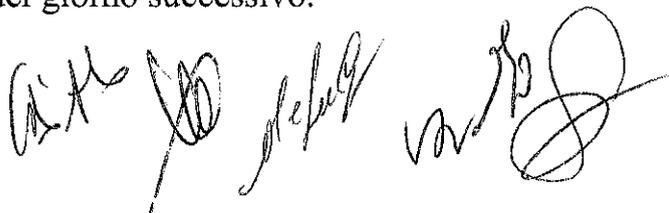
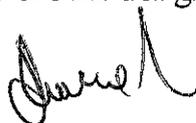
a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

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. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

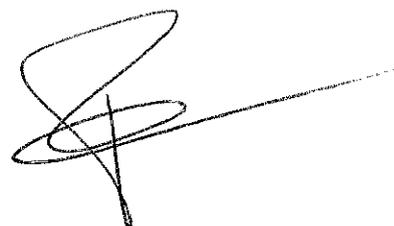
- a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

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

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

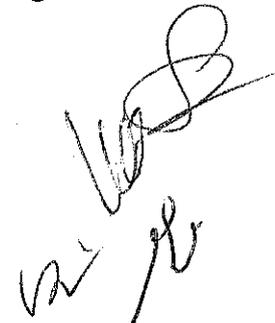
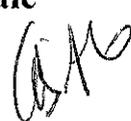
Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino

Art. 19 Reperibilità



1. Per i servizi di stato civile e polizia municipale viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **Euro 10,33 (feriale) – 20,66 (festivo)**, se articolato su 6 giorni mensili (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018).
2. Per tutti i servizi sopra menzionati, sono stabiliti turni a carico dei dipendenti disponibili presso il Comune, a rotazione, affinché venga coperto l'intero arco mensile. Sarà cura dell' Ufficio amministrativo predisporre il relativo calendario.
3. L'Ente si impegna a garantire i servizi di reperibilità tra i vari dipendenti in relazione alle tipologie di intervento.
4. Il servizio di reperibilità viene remunerato a prescindere dall'effettivo intervento svolto nei giorni festivi, nei giorni di sabato e domenica, nonché nei giorni di festività infrasettimanali.

Art. 20 Orario multi periodale

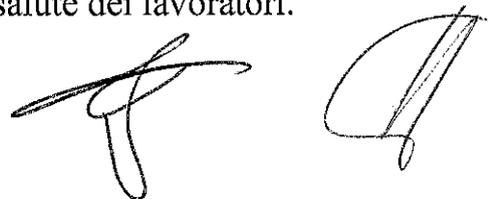


1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

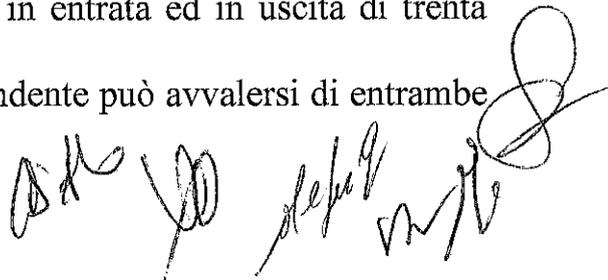
Art. 21 **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Per i servizi e le figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021, la durata della pausa sarà al massimo di trenta minuti.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs.n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 22 **Orario di lavoro flessibile**



1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale dipendente beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.



3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 23

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

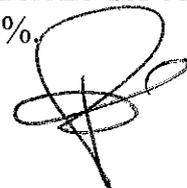
1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanalimedie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. A richiesta del dipendente e di concerto con il Responsabile dell'Area amministrativa/personale, le ferie dell'anno in corso sono rinviate al primo semestre dell'anno successivo.
5. Per tutto quanto non previsto si rimanda all'art 38 del CCNL 2019/2021.

Art. 24

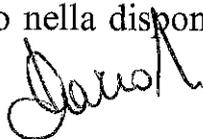
Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, previa predisposizione di opportuni calendari, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 25
Ferie e riposi solidali



1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - 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.
3. 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 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.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

10. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
11. 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. 26

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;
2. La fruizione di permessi è consentita per le seguenti ipotesi:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso.
 - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine, il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto.
 - per particolari motivi personali o familiari; ai sensi dell'art. 41 del CCNL 2019/2021 nelle modalità ivi previste.
 - procedure selettive o comparative, anche di mobilità
 - tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)

permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti

Caro

[Signature]

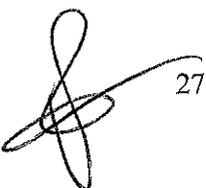
AS

YO

[Signature]

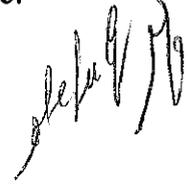
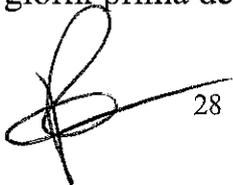
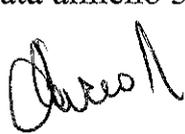
dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)

3. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
4. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
5. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base siagioraliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
6. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni.
7. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
8. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione.
9. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.
10. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art. 33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Dario I  27



11. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.
12. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medicocurante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
13. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali. Si rimanda ad appositi regolamenti disciplinanti le priorità ed i criteri per la fruizione di detti permessi.
14. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
15. Per la concessione dei congedi di cui al comma 14, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.



Art. 27

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018;
9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

Art. 28

Identità alias in percorsi di affermazione di genere

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Dario'. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this, there is a smaller signature that looks like 'AB'. Further right, there is another signature that is partially obscured and appears to be 'M. ...'. On the far right, there is a large, complex signature that is difficult to decipher but seems to be 'S. ...'.

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della paridignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.
2. Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale, nel quale sarà specificate in apposita regolamentazione interna secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

Art. 29 **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 30 **Massa Vestiaria**

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operatori ed operatori esperti (Es. Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, Personale d'Attesa, Autisti Scuola Bus, Servizi Sportivi -Messi Notificatori - Personale Asilo Nido, Autisti, Operatori addetti alla segnaletica, Personale Protezione Civile.
2. I Responsabili Apicali, nella qualità di datori di lavoro, cureranno che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. prevedendo qualora non già adottato a dotarsi di un apposito regolamento. Per tale vestiario il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione sono a carico dell'Ente secondo gli accordi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

TITOLO VI **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 31

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi di Polizia Municipale e Servizi Demografici.

Art. 32

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Questa fattispecie di lavoro si applica alle aree funzionali, che sostituiscono le precedenti categorie.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
4. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale

successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
8. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.
9. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 33

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel

Art. 34

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019-2021)

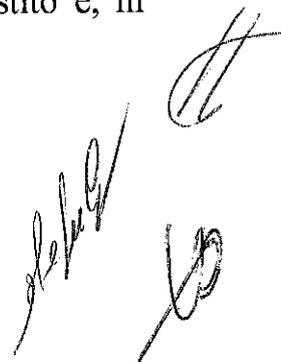
1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con determina del Responsabile del Settore EQ che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:
 - l'affidamento di specifiche responsabilità di organizzazione e coordinamento di Servizio/Ufficio;
 - l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna (non è intesa tale la rilevazione delle infrazioni al Codice della Strada, rientrante fra le ordinarie attività della Polizia Municipale).
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità può essere corrisposto fino a un massimo di euro 3000 annui lordi per dodici mensilità ed è determinato dal Responsabile di Area, tenendo conto del grado rivestito e, in subordine del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;
 - c) titoli di studio culturali e professionali attinenti alla funzione assegnata;
 - d) criteri di pesatura come da regolamento.
4. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di può essere corrisposto fino a un massimo di euro 4000 annui lordi per dodici mensilità ed è determinato dal Responsabile di Area, tenendo conto del grado rivestito e, in subordine del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;
 - c) titoli di studio culturali e professionali attinenti alla funzione assegnata;
 - d) criteri di pesatura come da regolamento.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL (Turnazioni);
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

30









- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL 2019-2021;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. Una quota dell'intero fondo integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 36

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019-2021)

1. Al personale che, in via continuativa per l'intera giornata o per frazioni dell'orario giornaliero, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **Euro 1,00 - Euro 15,00**, da stabilire in base alla disponibilità del fondo.
2. Alla data di sottoscrizione del presente contratto, la quota di cui al comma 1 è fissata in € 5,00, per il servizio di vigilanza.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del

Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

Art. 37

Incremento delle indennità di vigilanza

1. Con decorrenza dal 1 aprile 2023, le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.

TITOLO VIII

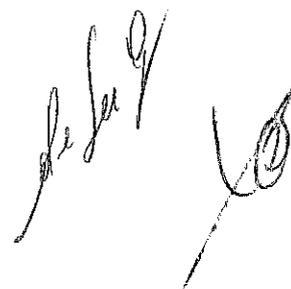
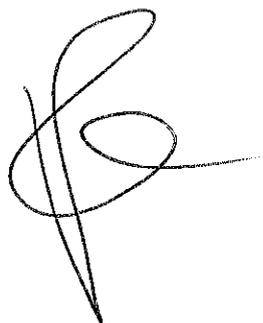
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. La parte **stabile** del Fondo risorse decentrate è costituita annualmente da:

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE
--------------	-------------



**Articolo 79, comma 1
lettera a)**

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:

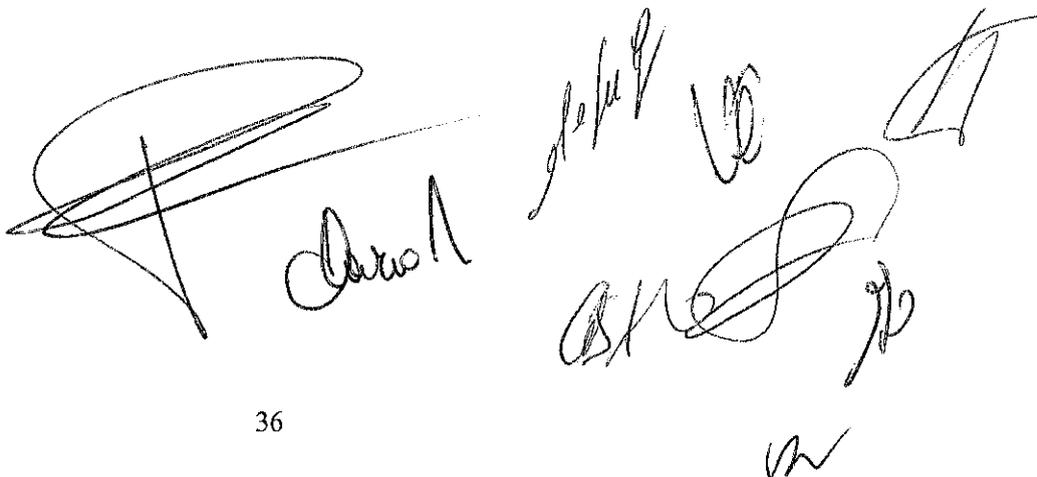
- comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

- comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

- comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;

- comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura interain ragione d'anno;

- comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;



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

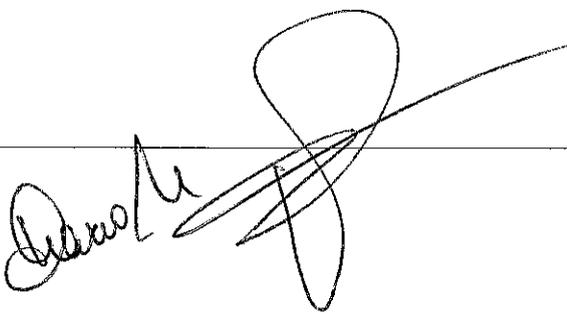
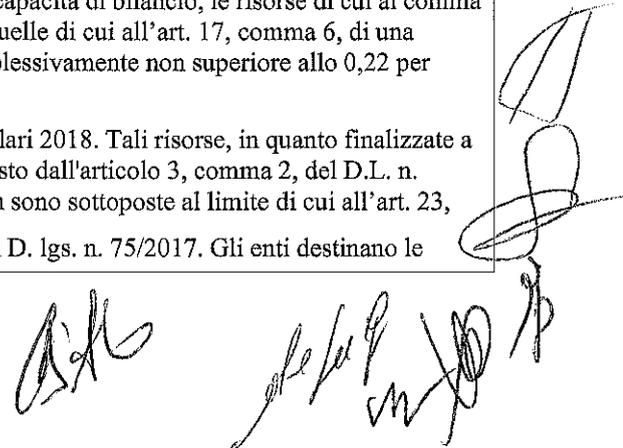
	<p>- comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</p> <p>- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</p> <p>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera b)</p>	<p>b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera c)</p>	<p>c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.</p>
<p>Articolo 79 comma 1 lettera d) e comma 1-bis</p>	<p>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</p> <p>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per</p>

	<p>corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di</p> <p>classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</p>
<p>TOTALE RISORSE STABILI pari a Euro 179.016,18</p>	

La parte del fondo di risorse variabili è composta da:
RISORSE VARIABILI - Articolo 79, commi 2, 3 e 5 e art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021 Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

<p>Art. 79 comma 2 lettera a)</p>	<p>a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001; - comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA; - comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; - comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni RIA personale cessato infrannualmente nel 2019, non corrisposte in tale anno); - comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; - comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case di gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi; - comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla
--	--

	<p>stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;</p> <p>- comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</p>
Arti. 79 comma 2 lettera b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
Articolo 79 comma 2 lettera c)	<p>c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater</p> <p>comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di</p> <p>riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;</p>
Articolo 79 comma 2 lettera d)	<p>d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del</p> <p>CCNL 1.04.1999; superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;</p>
Articolo 79 comma 3	<p>3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base</p> <p>alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento</p> <p>del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le</p>

	<p>risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021</p> <p>delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.</p>
Articolo 79 comma 5	<p><i>5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i></p>
Articolo 80 comma 1 ultimo periodo	<p><i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i></p>
TOTALE RISORSE VARIABILI PARI A EURO 25.594,39	
TOTALE FONDO ANNO PARI A EURO <u>111.421,79.</u>	

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

DESCRIZIONE
Risorse destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione)
FONDO SALARIO ACCESSORIO + Risorse destinate agli incarichi di EQ
SOMME ESCLUSE DAL LIMITE
FONDO SALARIO ACCESSORIO + RISORSE destinate agli incarichi di EQ ai fini del rispetto del limite di legge (art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017)
LIMITE art. 23 co. 2 D. Lgs. 75/2017 e art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021 = Importo FONDO SALARIO ACCESSORIO 2016 (comprese le risorse per le posizioni organizzative e le alte professionalità) al netto delle somme escluse

Art. 39

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE (<i>considerare le voci che interessano</i>)
ART. 80 CCNL 2019/21 comma 1)	<ul style="list-style-type: none">- <i>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)</i>- <i>Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.</i>- <i>Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.</i>- <i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>
ART 80 CCNL 2019/21 comma 2)	<p>Lettere:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>a) premi correlati alla performance organizzativa;</i>- <i>b) premi correlati alla performance individuale;</i>- <i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;</i>- <i>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;</i>- <i>e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;</i>- <i>f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;</i>- <i>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;</i>- <i>h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;</i>- <i>i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</i>- <i>j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;</i>- <i>k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.</i>

**ART 80 CCNL
2019/21 comma 3)**

Trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019-21, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

(Rimane valido il principio che in presenza di possibili condizioni favorevoli, nulla vieta di provare a implementare la parte variabile del fondo).

Art. 40

Differenziazione del premio individuale

1. L'Organismo di valutazione (OIV o NIV), sulla base del sistema di valutazione valuterà la Performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 marzo di ciascun anno solare e comunque non oltre il tempo necessario alla realizzazione degli stessi.
2. Per la valutazione di cui al comma 1, si rinvia ad apposito Regolamento da adottarsi, su proposta del NIV, entro l'anno in corso.

Art. 41

Performance organizzativa

1. L'Organismo di valutazione (OIV o NIV), sulla base del sistema di valutazione adottato dal Comune, valuterà la Performance organizzativa dei servizi / direzioni dell'Amministrazione, in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.
2. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 marzo di ciascun anno solare e comunque non oltre il tempo necessario alla realizzazione degli stessi.
3. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura massima del 30% per premiare tutto il personale impegnato nei servizi individuati con apposita delibera di Giunta in fase di determinazione degli obiettivi.
4. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata, nel caso di mancata individuazione degli obiettivi di performance organizzativa, programmati entro il 31 marzo dell'anno solare in corso.
5. Per particolari servizi (ex multis mensa scolastica, trasporto scuola bus, accompagnamento alunni su scuolabus) la valutazione verrà effettuata attraverso la Performance organizzativa.
6. Le somme non utilizzate confluiranno nel piano della performance individuale.

Art. 42

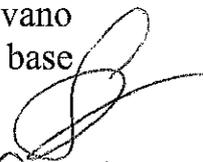
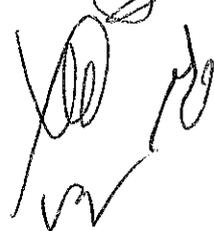
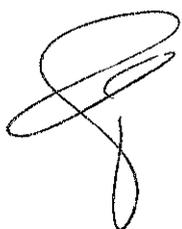
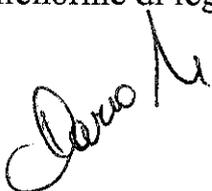
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018, art. 84-bis CCNL 2019-2021)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimigiornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. L'indennità di cui al punto 2 è stabilita, per l'anno in corso, in € 3,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Art. 43

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:
 - indagini statistiche, i cui proventi sono accreditati dal Ministero competente e saranno destinati al personale specificamente interessato per ruolo professionale;
 - funzioni tecniche (rif. al Regolamento comunale in corso di approvazione per adeguamento al d.lgs. n. 36 del 2023)
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base dell'entità delle norme di legge.



Art. 44
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. Nello specifico si deve tener conto, per il personale che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL2019/2021, un importo massimo non inferiore ad euro 3.000,00 annui lordi; per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. un importo pari a Euro 3.000,00, elevabile fino ad un massimo di Euro 4.000.

Art. 45
Incentivi tecnici
(art.45 c. 3 del D.Lgs.36/2023)

1. Gli incentivi tecnici previsti dall'art.45 c.3 del D.Lgs.36/2023 sono ripartiti nel seguente modo:

PER LAVORI ED OPERE	
ATTIVITA' SPECIFICA	% spettante
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto preliminare	2
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto definitivo	12
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto esecutivo	12
Attività di verifica progetto esecutivo	2
Validazione del progetto	3
Coordinatore della Sicurezza in fase progettazione	2
Predisposizione e controllo degli atti di gara	10
Direzione Lavori (Direzione Operativa e Ispettori di cantiere)	15
Collaudo Statico	5
Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione	5
Funzioni previste dall'art.15 del d.lgs. n.36/2023	25
Attività di supporto	7
TOTALE	100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PER SERVIZI E FORNITURE	
ATTIVITA' SPECIFICA	% spettante
Attività di analisi dei fabbisogni propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel programma/progetto del servizio o fornitura	15
Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)	25
Direzione Esecuzione del Contratto (DEC)	10
Verifica di conformità	10
Funzioni previste dall'art.15 del d.lgs. n.36/2023	30
Attività di supporto tecnico e/o amministrativo	10
Totale	100

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art.46 Welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - l'assicurazione sanitaria integrativa (rimborso spese mediche estese anche ai familiari);
 - convenzioni presso studi medici;
 - checkup sullo stato di salute;
 - la previdenza integrativa (fondi pensione);
2. Le parti, con apposito accordo, stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art.47

Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative

formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
- infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali

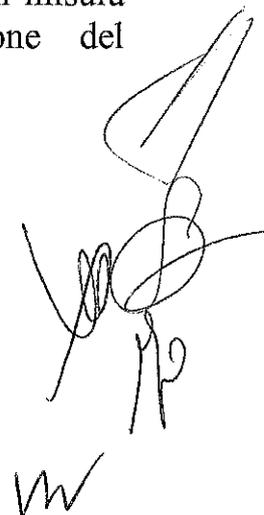
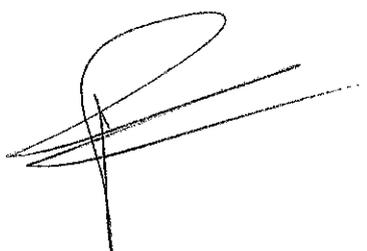
TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 48 Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

Art. 49 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.05.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 70% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.





Collettivo Decentrato Integrativo

PARTE ECONOMICA validità anno 2023

PREMESSA

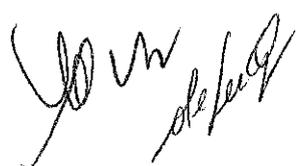
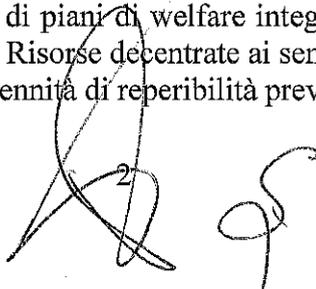
Richiamato il C.C.D.I. 2023/2025 - PARTE NORMATIVA del Comune di ARIENZO sopra esposta, con particolare riferimento al Capo I "Applicazione, durata, tempi e decorrenza" agli artt. 1, 7 e 8, che prevedono:

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti il personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha validità 01/01/2023 – 31/12/2023;
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma, salvo diverso accordo, le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo.

Art. 2 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi come rideterminati dall'art. 84-bis e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 CCNL 21/05/2018;



- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.20 comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del vigente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2 del CCNL del 21.05.2018 ;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del vigente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.17 comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione), nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30 comma 8 (Turno) in materia di turni di lavoro notturni.

6. 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.

7. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità da acquisire per effetto delle innovazioni proposte. In ogni caso, entro il primo trimestre di ciascun anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 3 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022. I criteri di ripartizione delle

risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale;

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), u), v), w). Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (clausole di raffreddamento), l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art.40 bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

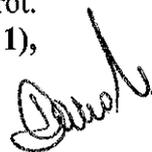
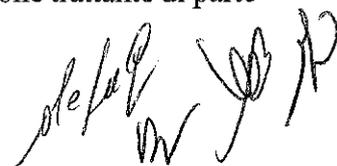
Art. 4 Quantificazione del fondo risorse decentrate anno 2023-presenza d'atto della determina di costituzione del Fondo anno 2023

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività anno 2023 come determinato dal Responsabile del Settore Amministrativo – Servizio Gestione Giuridica del Personale con Determina n. 684 del 14.07.2023, la cui regolarità è stata assentita dal Revisore Unico dei Conti tramite l'acquisizione del prescritto parere di competenza reso con Verbale n. 19, acquisito al prot. n. 10702 del 13-10-2023, così come riportato nel prospetto di quantificazione del fondo (**Allegato 1**), facente parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 5 Criteri per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2023

Le parti ai fini della ripartizione del fondo incentivante anno 2023, nel ribadire quanto indicato nel C.C.D.I. 2023/2025 – PARTE NORMATIVA di cui sopra, in merito ai criteri per l'utilizzazione, concordano su quanto di seguito indicato.

1. Di attuare nell'anno 2023, ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, una procedura selettiva finalizzata all'attribuzione di progressioni economiche orizzontali destinate al 50% dei dipendenti in servizio ed aventi diritto, riferite a tutte le categorie funzionali nel rispetto dei i criteri stabiliti nella delibera di Giunta comunale n. 27 del 19/02/2021, con cui l'Organo di indirizzo politico ha impartito le linee guida alla Delegazione trattante di parte



pubblica per la stipula del CCDI PARTE NORMATIVA con validità per triennio 2023/2025 e PARTE ECONOMICA con validità per l'anno 2023, dando atto:

- che la decorrenza della predetta progressione è fissata al 1° gennaio dell'anno 2023, quale anno di sottoscrizione del presente Contratto integrativo;
- che la procedura selettiva sarà attuata nel rispetto del CCNL 16.11.2022 art. 14;
- che le progressioni economiche c.d. orizzontali previste sono finanziate con le risorse di PARTE STABILE del Fondo per la contrattazione decentrata anno 2023, il quale presenta idonea capienza, dando atto che l'eventuale eccedenza al termine della selezione confluirà nel fondo per la performance.

2. Di dare atto che la previsione per gli **incentivi per funzioni tecniche** ai sensi dell'art. 79, co. 2, lettera c) del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022 da corrispondere in applicazione dell'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, ammontano ad € **40.000,00**.

3. Di riconoscere in favore dei dipendenti assegnatari **l'indennità condizioni di lavoro** ai sensi dell'art. 84- bis, del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali.

Detta indennità, regolamentata nell'art. 11 del presente C.C.D.I. 2023/2025-parte normativa è fissata in € **3,00** giornalieri nel pieno rispetto dei limiti minimi e massimi giornalieri (min. € 1,00 - max. € 15,00) previsti dall'art. 84 bis del CCNL FF.LL. 16.11.2022. Per il finanziamento dell'indennità in discorso, da corrispondersi in funzione delle effettive giornate di lavoro, viene stanziata la somma di € **3.420,00** e la sua erogazione sarà commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività, nella misura di:

€ 3,00 x 2 unità A x 5gg/sett x 48 sett.
€ 3,00 x 2 unità B x 5gg/sett. x 48sett.
€ 3,00 x 1 unità B x 5gg/sett x 36 sett.

Quantificata in € **3.420,00**

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 (min € 1,00 – max € 15,00) per gli agenti di polizia Municipale che effettuano servizio esterno fissata in € **5,00**, nella misura di:

€ 5,00 x 3 unità x 4 gg x 32 sett
€ 5,00 x 3 unità x 6,50 gg x 47 sett.
€ 5,00 x 1 unità x 3 gg x 32 sett.

quantificata in € **6.982**.

4. Di confermare il **servizio di pronta reperibilità** ai sensi dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 per l'Ufficio Anagrafe e per la Polizia Municipale allo scopo di assicurare la continuità del predetto Servizio di carattere essenziale, prevedendo n. 6 turni mensili di pronta reperibilità di 12 ore ciascuno ricadenti alternativamente nei giorni di sabato o domenica, da calendarizzare in funzione delle esigenze dell'Ente, tenuto conto dell'effettiva disponibilità del dipendente. Considerato che l'indennità in discorso è pari ad € 10,33 per i giorni feriali e ad € 20,66 per ogni turno di reperibilità ricadente nella domenica, come disciplinato dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si prevede per il finanziamento dell'**indennità di pronta reperibilità**, come sopra articolata, lo stanziamento della somma di € **4.500,00** annui.



5. Di confermare l'**indennità di turno per il personale della Polizia Municipale**, come disciplinata dall'art. 17 del presente C.C.D.I., con la previsione di un importo pari ad € 4.500,00 annui .

6. **Indennità di cui agli art. 84 "Indennità per specifiche responsabilità" e art. 97 "Indennità di funzione"** (Polizia Municipale), ed in particolare:

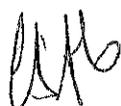
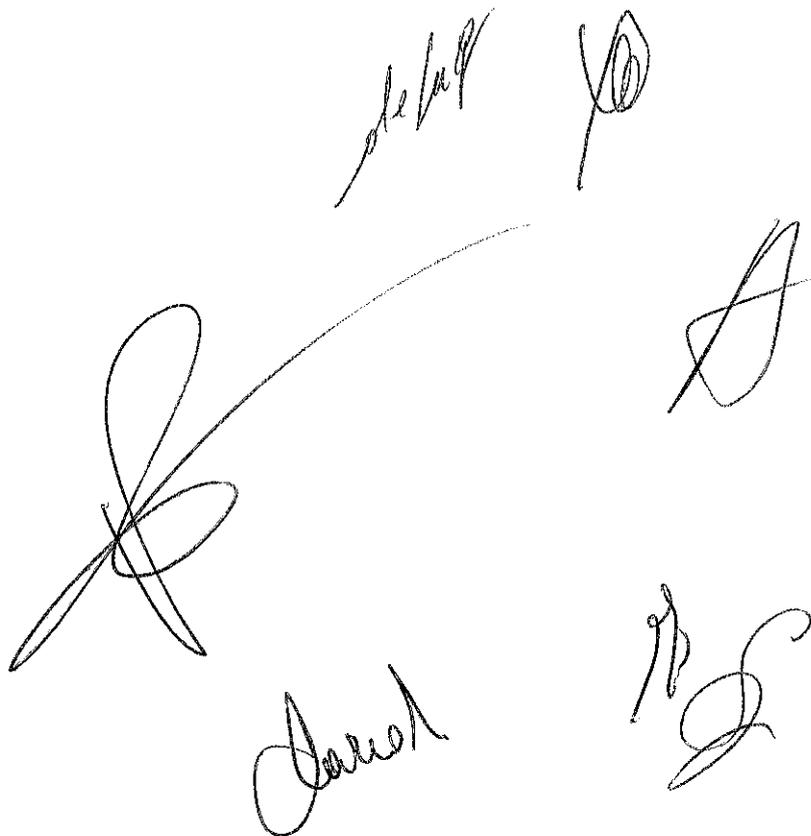
- € 3.000,00 annui per i dipendenti profilo Funzionari di tutti i Settori non titolari di posizione organizzativa;

- € 3.000,00 annui per i dipendenti profilo Istruttori del Settore II e III – UNIFICATO (UFFICIO TECNICO);

- € 3.000,00 annui per i dipendenti profilo Istruttori del Settore IV- VIGILANZA E POLIZIA MUNICIPALE, a tempo indeterminato, designati responsabili di procedimento con atto dirigenziale;

72. Di prevedere, ai fini del conseguente accantonamento, risorse pari ad € 14.231,37 per l'attribuzione delle **progressioni economiche orizzontali** da riconoscere all'esito della procedura selettiva prevista per l'anno 2023, dando atto che al termine della procedura, qualora residuano somme, queste confluiranno nel fondo delle risorse destinate all'indennità di risultato dei dipendenti.

8. Di dare atto che le somme del Fondo risorse decentrate anno 2023- parte variabile destinate al finanziamento degli istituti a destinazione vincolata di cui ai punti 3 e 4, per la parte non erogata, costituiranno economia di risorse del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023.



RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Parte Fissa	179.016,18
Parte variabile (quote per incentivi tecnici)	40.000,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, compensi Istat, ecc	2.000,00
	137.016,18
PEO consolidate anno 2023	14.231,37
Indennità di comparto 2023	11.363,02
Risorse variabili a destinazione vincolata	
RISORSE	25.594,39
RISORSE DISPONIBILI (DETRATTI CONTRIBUTI)	<u>111.421,79</u>
Finanziamento Differenziali stipendiali 2023	1.733,00
Fondo lavoro straordinario	3.900,00
Indennità reperibilità	4.500,00
Indennità di turnazione	4.500,00
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 84:	
- N. 1 Funzionari	3.000,00
- N. 1 Funzionari	4.000,00
- N. 1 Funzionari (dall'1.1.2023 al 30.09.2023 part time misto h20/4gg – dal 01.10.2023 al 31.12.2023 part time h 27/5gg)	1.500,00
- N. 1 Funzionari (dal 01.05.2023 al 31.12.2023 part time misto h18/3gg)	900,00
- N. 1 Istruttore	3.000,00
- N. 1 Istruttore (mesi 4)	1.000,00
	13.400,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE ART. 97 (P.M.):	
- N. 1 Funzionario x mesi 10	2.500,00
- N. 1 Istruttori	3.000,00
- N. 1 Istruttore mesi 10 a 36h e mesi 2 a 18h/3gg	2.750,00
- N. 1 Istruttore (8 mesi h18/3gg)	600,00
	8.850,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO ART. 100 (P.M.)	

Arch

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- € 5,00 x 3 unità x 4 gg x 32 sett.	1.920,00
- € 5,00 x 3 unità x 6,50 gg x 47 sett	4.582,00
- € 5,00 x 1 unità x 3 gg x 32 sett.	480,00
	6.982,00
“Indennità condizioni di lavoro” Art. 84-bis:	
n. 2 Operatori € 3,00/g x 48 sett	1.440,00
n. 2 Operatori esperti € 3,00/g x 48 sett	1.440,00
n. 1 Operatore esperto € 3,00/g x 36 sett	540,00
	3.420,00
OBIETTIVI DI SETTORE	30.000,00
TOTALE	77.285,00

Premi correlati alla performance 34.136,79

Letto, confermato e sottoscritto.

Arienzo, li _____

• **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente: dott. Dario Esposito - Segretario

Componente: Responsabile Settore I Carmela D'Addio

Componente: Responsabile Settore III Unificato Ing. Francesco Perretta

Componente: Responsabile Settore IV dott. Romagnuolo Vincenzo

• **La delegazione sindacale:**

RSU dell'Ente: Sig. Ugo Bernardo

Sig. Enrico Moscuza

Sig.ra Anna Sgambato

• **Le Organizzazioni Sindacali:**

OO.SS. territoriale CISL FP - Antonio Roberti

OO.SS. territoriale UIL FPL - Domenico Vitale

OO.SS. territoriale CSA - RAL- Giuseppe De Lucia