



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERIODO 2023-2025 PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Premesso che :

- In data 11/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente periodo 2023-2025 del Comune di Canosa di Puglia;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 55 in data 27/12/2023 ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli posti dai CCNL del Comparto Funzioni Locali, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge e con i vincoli del Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 304 in data 28/12/2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.
- Con nota prot. n. 45880 è stata convocata la delegazione trattante come per legge e disposizioni contrattuali.

In data 29/12/2023, alle ore M: 10, nella sede del Comune di Canosa di Puglia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone :

Dott. Giulio Rutigliano (*Segretario generale*)

Dott. Maurizio Lacalamita (*Dirigente Settore Programmazione economica- Finanze-tributi- Personale*)

R.S.U.: EVANGELISTA Francesca, IANNUZZI Giuseppe, BARBAROSSA Pasquale,
MALCANGIO Gerardo

Organizzazioni sindacali territoriali
CGIL - CISL- UIL- CSA


Al termine della discussione le parti sottoscrivono definitivamente l'**allegato** contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2023-2025 del personale non dirigente del Comune di Canosa di Puglia, parte normativa.

Le parti danno atto che il C.C.D.I. troverà applicazione per la parte riferita alle indennità varie ed alla misurazione e valutazione relativa alla performance a partire dal 1° gennaio 2023

Letto, confermato, sottoscritto.

Delegazione trattante di parte datoriale, nelle persone di

Dott. Giulio Rutigliano (*Segretario generale*) **Giulio RUTIGLIANO** Firmato digitalmente da Rutigliano Giulio
Data: 2023.12.29 11:34:49 +01'00'

Dott. Maurizio Lacalamita (*Dirigente 2° Settore*) 

R.S.U., nelle persone di :

EVANGELISTA Francesca 

IANNUZZI Giuseppe

BARBAROSSA Pasquale

MALCANGIO Gerardo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di

CGIL : **ASSENTE**

CISL : **ASSENTE**

UIL : **ASSENTE**

CSA: 



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2023 – 2025

Testo definitivo sottoscritto dalla Delegazione trattante in data 29/12/2023

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e Obiettivi	3
Art. 2 – Ambito di applicazione	3
Art. 3 – Durata - revisione	3
Art. 4 – Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCI	4

TITOLO II – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I – Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree	5
---	---

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

Capo I – Istituti correlati all’orario di lavoro

Art. 6 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	8
Art. 7 – Turnazione e modalità per la riduzione per l’orario dei lavoratori turnisti	11
Art. 8 – Lavoro straordinario	12
Art. 9 – Flessibilità dell’orario di lavoro	14
Art. 10 – Servizio mensa e buono pasto	15
Art. 11 - Reperibilità	16

TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Capo I – Risorse e premialità

Art. 12 – Quantificazione delle risorse	18
Art. 13 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	20
Art. 14 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	22
Art. 15 – Differenziazione del premio individuale	23

Capo II – Disciplina delle indennità

Art. 16 – Principi generali	25
Art. 17 – Indennità condizioni di lavoro	26
Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità	29
Art. 19 - Altri compensi e benefit	31

TITOLO V – SEZIONI SPECIALI

Capo I – Polizia locale

Art. 20 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato	34
Art. 21 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada	35
Art. 22 – indennità di servizio esterno	35
Art. 23 – Indennità di funzione del personale della polizia locale	38

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24 – Salute e sicurezza sul lavoro	40
Art. 25 – Innovazioni tecnologiche	41
Art. 26 – Disposizioni finali	42

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art.2

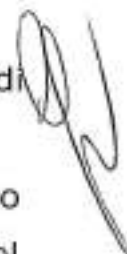
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art.3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, ed avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
2. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con



lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.

3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art.4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art.5



**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni
economiche all'interno delle aree**

1. In relazione a quanto previsto dall'art.7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
3. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.



4. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
5. i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- 1) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art.14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022, secondo i criteri stabiliti nelle schede di valutazione allegata al presente C.C.D.I.;
- a) **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art.14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100;
- b) **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art.14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si fa riferimento alla anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica così come stabilito nella sottoelencata tabella.
- c) **CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI** (art.14, comma 2, lett.d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, anche interni, purché attestati da esame finale con esito positivo.

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100

Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	40	40	20	100
Funzionari/E.Q.	40	40	20	100

2) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- d) al dipendente più anziano di età;

6. per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a), b), c) del precedente comma 5, oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al comma 8 del presente articolo;

7. ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione per ricevuta, datandola, e appone una seconda firma in segno di accettazione del punteggio riportato. È stabilito un termine perentorio di giorni dieci dalla data di sottoscrizione della scheda "per ricevuta" entro cui il Dipendente può proporre ricorso, adeguatamente ed esaurientemente motivato, avverso la valutazione. Il Dirigente dell'Unità Organizzativa di Massima Dimensione (Settore/Area) al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva nel termine di giorni dieci decorrente dalla scadenza del termine per proporre ricorso. Il decorso infruttuoso

OR

del perentorio termine di giorni dieci per la presentazione del ricorso rende definitiva la scheda di valutazione;

- a. al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari all'1% per ogni anno oltre il sesto in cui non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica, fino ad un massimo del 3%, del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a), b) e c) del precedente comma 5. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
9. qualora un dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni. La scadenza di quest'ultimo termine senza provvedimento esplicito, corrisponde a rigetto;
10. ai sensi dell'art.14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art.6

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art.53, commi 2 1 e 8 2, del CCNL 21.05.2018, le



8

parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%, per un totale massimo del 35%;

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;



d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art.53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza la cadenza semestrale 3.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un periodo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di Area. Allo scadere del periodo prestabilito, il Dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

¹ CCNL 21 maggio 2018, art.53 - 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 75 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di esplicita rinuncia all'orario conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

² CCNL 21 maggio 2018, art.53 - 8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa o tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art.7

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (Art.30 CCNL 16/11/2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti 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 e 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 o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - 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. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'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.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
5. L'indennità di cui al precedente comma 4 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art.8

Lavoro straordinario (art.32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa

fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.14 del CCNL 1[^] aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente del Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

² CCNL 21 maggio 2001, art.53 - 4. Al fine 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'attuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere al fine del comma 7.

5. 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 2;
- 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.

Art.9

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, servizi di manutenzione, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria e di 20 minuti per il solo personale di Polizia Locale in relazione ai turni assegnati al personale. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Avendo come assunto l'orario di servizio

08:00/14:00 (mattutino)

15:30/18:30 (pomeridiano)

deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

lunedì - mercoledì - venerdì

entrata ----- 07:45 - fless.- 08:15 uscita -----

13:45 --- fless.- 14:15

(presenza obbligatoria 08:15 -14:15 - Dovuto giornaliero 6 ore)

martedì e giovedì

Mattina:

entrata ----- 07:45 ----- fless.- 08:15

uscita ----- 13:45 ----- fless.- 14:15

(presenza obbligatoria 08:15 -14:15 - dovuto mattutino 6 ore)

Pomeriggio:

entrata ----- 15:15 ----- fless.- 15:45

uscita ----- 18:15 ----- fless.- 18:45

(presenza obbligatoria 15:45 - 18:45 - dovuto pomeridiano 3

ore) [dovuto giornaliero 9 ore]

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore.
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, e s.m.i.;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44 CCNL 21/05/18;
 - 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;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art.10

Servizio mensa e buono pasto (art.35 CCNL 16/11 / 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore

serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art.35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

Art.11

Reperibilità (art.24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, già adottato con apposita deliberazione del Commissario prefettizio n. 519 del

21/03/1987 e deliberazione della Giunta Comunale n. 1014 del 09/09/2023 è stato istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro DIECI,40 per 12 ore al giorno.

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

17

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 7, e dell'art.33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro DODICI per ogni 12 ore al giorno.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art.12

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero

aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione.

n. 1804 del 02/10/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art.80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 560.376.53;

3. Ai sensi dell'art.8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art.79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art.79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 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.98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022;

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art.21, comma 4, del presente contratto integrativo.



Art.13

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art.79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art.80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art.80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 1. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione



lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

2. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
3. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
4. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
5. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

6. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
7. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art.14

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art.7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e

parentale.

4. Il dirigente del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo ad incrementare il Fondo risorse decentrate - parte variabile.

Art.15

Differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 16/ 11 / 2022)

Al 3% per area professionale con arrotondamento aritmetico⁴ dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art.80, comma 2, lett.b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (3% per area professionale)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione, se in servizio da più di due anni;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente.

⁴ L'arrotondamento aritmetico (o "troncamento") comporta che l'arrotondamento debba essere effettuato per difetto quando la cifra decimale sia uguale o inferiore a 5 (0,50 centesimi), mentre debba essere per eccesso, ove la cifra decimale sia superiore a 5 (0,50)

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art.16

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile dell'Unità Organizzativa di Vertice.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.



8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art.80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art.17

Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNI21/05/2018)

1. L'Ente corrisponde un'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.

3. La pesatura della "indennità condizioni lavoro", sulla base dei criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e

degli specifici settori di attività; è la seguente:

Personale esposto a rischio	€. 3,00/giorno
Personale esposto a disagio	€. 3,00/giorno
Personale con funzioni di agente contabile	€. 4,00/giorno

1. 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. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
2. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate con autocertificazione dell'interessato.

⁵ Nel Ccnl funzioni locali l'indennità di disagio è stata sostituita dall'indennità condizioni di lavoro disciplinata dall'art. 70-bis e comprendente il ristoro per lo svolgimento di attività disagiate, attività esposta ai rischi ed attività implicanti il maneggio lavori. Con il parere CF48 del 3.4.2019 l'ARAN, rispetto a questa nuova indennità ha espresso i seguenti orientamenti. Si tratta di una unica

indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo massimo di € 10 giornalieri. Pertanto, la circostanza che venga considerata solo una o più delle condizioni legittimanti, può valere solo a determinare il concreto ammontare dell'indennità di cui si tratta all'interno del tetto massimo di € 10.

Così, ad esempio, l'indennità potrebbe essere riconosciuta in un importo più elevato a favore del lavoratore che, addetto al maneggio valori, si trovi ad operare anche in una situazione di disagio, rispetto ad altro lavoratore che, invece, renda solo la propria prestazione in una condizione di disagio.

La nuova indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
 - b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
- Ciò premesso l'indennità di condizioni di lavoro può essere riconosciuta laddove alla prestazione lavorativa sia riconducibile una condizione di disagio che rientri tra i criteri previsti dalla contrattazione integrativa.

La misura dell'indennità deve tenere conto dei seguenti 3 criteri così definiti, ai sensi dell'art. 70-bis, comma 3, lett. a) e b) del nuovo CCNL.

Di seguito viene fornita una esemplificazione a puro scopo orientativo:

1. effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative di cui al comma 1 dell'art.70-bis che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità, nell'ambito delle attività svolte dal dipendente. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali, ai sensi della lettera a) del richiamato comma 3, deve essere strutturato su base numerica, assumendo, nell'ipotesi proposta, la scala decimale ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

- a. rischio fino a 8 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b. disagio fino a 5 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- c. maneggio valori fino a 2 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

1. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno):

a. ente con competenze indirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con limitate problematiche sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice 0,9;

b. ente con competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con significative problematiche sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne:

indice 1,0;

c. ente con rilevanti competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate problematiche sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne:

indice 1,1;

1. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (benchmark interno):

- A. settore con competenze in materia di sicurezza sociale indice 0,4;
- B. settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori indice 0,2;
- C. settore con competenze in materia di tutela ambientale indice 0,6;
- D. settore con competenze in materia di sicurezza urbana indice 0,7;
- E. settore con competenze in materia di tutela sociale indice 0,3;

F settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche

indice 0,8

G settore con competenze in materia di

indice 0,8

Si ipotizzi la valutazione della posizione funzionale che dovrà essere valutata ai fini dell'applicazione dell'istituto in parola, come segue:

- a. incidenza: rischio 4, disagio 1, maneggio valori 0, totale = 5
- b. caratteristiche esterne: tipologia di ente b) = indice 1
- c. caratteristiche interne: settore G. = indice 0,8
- d. valore minimo e massimo della misura giornaliera dell'indennità: da 1 a 15 euro;
- e. valore di riferimento ai fini della misura dell'indennità per la specifica posizione = $5 \times 1 \times 0,8 = 4,0$
che corrisponde, nell'ambito della forbice economica contrattualmente definita, ad un'indennità giornaliera di 4 euro.

Il valore dell'indennità giornaliera per la posizione interessata è determinata, quindi, in € 4 per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro, dovendosi escludere, in ogni caso, dal computo dell'indennità, le assenze giustificate dal lavoro, sia per intere giornate di attività che per assenze ad ore che abbiano il carattere della prevalenza rispetto al debito orario giornaliero del lavoratore in occasione della giornata di assenza, da cui: € 4,0 per singola giornata moltiplicato le giornate lavorative medie mensili pari a n. 22 giornate = € 88,00 mensili lordi per l'applicazione dell'indennità di condizioni di lavoro.

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16/11/2022)

L'indennità prevista dall'art.84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

1. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art.16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

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

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
- GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

- c. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico-amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi quali ad esempio la gestione dei beni del patrimonio dell'ente, procedimenti che comportano responsabilità a rilevanza esterna, procedimenti che richiedono specializzazione in materie specifiche quali, ad esempio, gestione del personale, gestione complessa delle procedure economico finanziarie;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - g. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
3. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito in Conferenza dei Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate,

l'importo delle singole indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo criteri stabiliti dal vigente regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 234/2020 e successivamente modificato con deliberazione n. 88 del 08/06/2022;

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione fino al 20%;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.
6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art.19

ALTRI COMPENSI E BENEFIT

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art.43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che

le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nello specifico Regolamento dell'Ente;

- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art.9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art.12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art.32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art.1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art.20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	0
<i>Da 1.501 a 3.000 euro</i>	3,00%

<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, anche non appartenenti all'Area specifica- subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.



TITOLO V SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art.95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art.20

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU)
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della

magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art.21

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art.98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i 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 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del Personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare PerseoSirio;
- b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di GC di cui al comma 1lett. c) è al lordo oneri Ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente.



Art.22

Indennità di servizio esterno

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai



proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art.100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento di dette attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni	€. 4,00

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: calcolo mensile - se su un mese lavorato di 26 gg si svolgono almeno 16 gg con prevalente o totale prestazione esterna). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale che definisce requisiti modalità minimi per la maturazione dell'indennità.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.



7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art.37, commi 1, lett. b) e 34, 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 e di cui al precedente art.28, purché i periodi non coincidano.
- e. è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art.70 bis del CCNL 21.5.2018.



⁶ per prevalente si intende una prestazione pari al due terzi della prestazione giornaliera (ore 4 su 6).



Art.23

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art.97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nei Nuclei Operativi che saranno istituiti.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo;
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni
 - a) che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito,
 - b) caratterizzate da elevato grado di specializzazione, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Canosa di Puglia,
 - c) che implicano costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a Personale di area professionale superiore e/o a Dirigenti,
4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'importo delle singole indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo criteri stabiliti dal vigente regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 234/2020 e successivamente modificato con deliberazione n. 88 del 08/06/2022;



a) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

6. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

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 integrazioni³⁶;

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 16.11.2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art.70 bis del CCNL 21.5.2018.

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art.28 del presente CCDI;

7. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art.84 CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI – Disposizioni Finali

Art.24

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi

derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

- d) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- e) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art.25

Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume

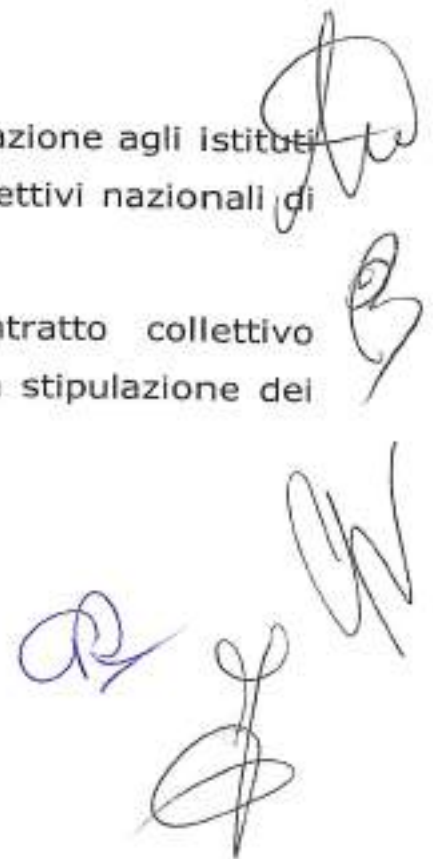
rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art.26

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

The image shows several handwritten signatures in blue ink on the right side of the page. There are four distinct signatures, some overlapping, located to the right of the text in the 'Disposizioni finali' section.

Allegati:

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE TRA LE AREE - AREA "OPERATORI"	
Dipendente _____ ex Categoria economica	
Settore _____ Profilo professionale	
Valutazione della performance del triennio precedente: Valore massimo 50	Punteggio
Esperienza professionale: Valore massimo 40 punti	
Fino a 5 anni: punti 4 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 15 anni: punti 20 da 16 a 20 anni: punti 26 oltre 20 anni: punti 40	
Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: Valore massimo 10 punti	
n. 1: punti 3 n. 2: punti 6 oltre 2: punti 10	
TOTALE COMPLESSIVO	

Data _____

Per presa visione

Data _____

Il Dipendente (Firma)

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE TRA LE AREE – AREA "OPERATORI ESPERTI"

Dipendente _____ ex Categoria economica

Settore _____ Profilo professionale

Valutazione della performance del triennio precedente: Valore massimo 50

Punteggio

Esperienza professionale: Valore massimo 40 punti

Fino a 5 anni: punti 4
 da 6 a 10 anni: punti 10
 da 11 a 15 anni: punti 20
 da 16 a 20 anni: punti 26
 oltre 20 anni: punti 40

Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: Valore massimo 10 punti

n. 1: punti 3
 n. 2: punti 6
 oltre 2: punti 10

TOTALE COMPLESSIVO

Data _____

Per presa visione

Data _____

Il Dipendente (Firma)

VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE TRA LE AREE - AREA "ISTRUTTORI"	
Dipendente _____ ex Categoria economica	
Settore _____ Profilo professionale	
Valutazione della performance del triennio precedente: Valore massimo 40	Punteggio
Esperienza professionale: Valore massimo 20 punti	
Fino a 5 anni: punti 4 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 15 anni: punti 20 da 16 a 20 anni: punti 26 oltre 20 anni: punti 40	
Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: Valore massimo 20 punti	
n. 1: punti 6 n. 2: punti 12 oltre 2: punti 20	
TOTALE COMPLESSIVO	
	

Data _____

Per presa visione

Data _____

Il Dipendente (Firma)




VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE TRA LE AREE – AREA FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI”	
Dipendente _____ ex Categoria economica _____	
Settore _____ Profilo professionale _____	
Valutazione della performance del triennio precedente: Valore massimo 40	Punteggio
Esperienza professionale: Valore massimo 40 punti	
Fino a 5 anni: punti 4 da 6 a 10 anni: punti 10 da 11 a 15 anni: punti 20 da 16 a 20 anni: punti 26 oltre 20 anni: punti 40	
Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: Valore massimo 20 punti	
n. 1: punti 6 n. 2: punti 12 oltre 2: punti 20	
TOTALE COMPLESSIVO	





Data _____

Per presa visione

Data _____

 Il Dipendente (Firma)

