

COMUNE DI ALBA ARIATICA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Giuridica
Triennio 2023/2025

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche dell'attuazione del contratto, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di

cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.

5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021

6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.

7. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI su richiesta di una delle parti. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

8. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

9. 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 / in sede di osservatorio paritetico e la negoziazione avrà valore dalla data di vigenza del presente contratto.

10. Le Parti si riservano di riaprire la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile 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.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 4 – Innovazione tecnologica e qualità del lavoro (Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16.11.2022)

1. 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.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

b) mediante l'utilizzo di opportuni strumenti tecnologici;

3. Annualmente saranno destinate somme alla formazione.

TITOLO II

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 5 – Costituzione fondo risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;

- d) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle 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 per determinati servizi.

2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un’equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all’inizio dell’esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell’impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall’Ente in funzione del sistema erogativo dell’Amministrazione.

4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell’ente.

Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili presso ciascun servizio;
- 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. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- b) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Al 20% dei dipendenti per ciascuna area organizzativa con almeno 1 unità arrotondata secondo la regola generale, 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 destinati al personale valutato positivamente.

2. La maggiorazione viene attribuita ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente nell'ente. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri:

- non aver mai conseguito la maggiorazione nell'anno precedente;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

3. La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente comma è erogata secondo i criteri stabiliti nel manuale di valutazione vigente.

Art. 10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (Art. 14 CCNL 16.11.2022)

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", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'ipotesi di cui all'allegato A al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

3. Vengono definiti i seguenti criteri: media 3 anni di valutazione peso 55%, esperienza professionale 40 % e ulteriori criteri 5 %.

Le parti provvedono in sede di contrattazione integrativa a quantificare distintamente e separatamente per ciascuna delle aree le risorse destinate all'attribuzione dei differenziali.

Art. 11 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed avènti le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non

sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
- e. permessi per allattamento
- f. congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio)
- g. donazione midollo osseo
- h. donazione sangue
- i. permessi per lutto
- j. permessi per nascita di figli
- k. congedi per donne vittime di violenza
- l. permessi per terapie salvavita
- m. permessi e distacchi sindacali

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre le funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi, sono rimesse alla conferenza dei Responsabili.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza possono essere opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. (Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) CCNL 16.11.2022)

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stabiliti nel manuale sulla performance di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 187/2014 e nella deliberazione di Giunta Comunale nr. 86 del 06/05/2019.

2. La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, determinata annualmente, non può essere inferiore al 15% dell'ammontare complessivo della retribuzione di posizione.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e dell'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

TITOLO III

ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 – Rapporti di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 21.05.2018)

Si rimanda all'art. 53 del CCNL del 21/05/2018:

<<1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: 65 a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 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 espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni

organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. 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.

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.

6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.

7. 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 66 comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e 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.

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, 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.

10. 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 ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. 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>>.

L'Ente è, comunque dotato di un **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE** approvato con deliberazione di giunta Comunale nr. 201 del 05/11/2019.

Art. 14 – Turnazioni (Art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, e 23, commi 2 e 4, del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni di lavoro individuali, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 70% e non inferiore al 30%.

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la 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). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 15 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 16 - Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.
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. 17 – Servizio buono pasto (Art.35 CCNL 16.11.2022)

1. Ad integrazione di quanto previsto nel vigente Regolamento per l'erogazione del buono pasto sostitutivo della mensa approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 41 del 15/02/2018, integrato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 38 del 16/03/2023 si dispone che possano 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 o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Al personale turnista è concesso di effettuare la pausa all'inizio o alla fine del turno.

2. E' in ogni caso 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 € 7,00 il valore del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o alte 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 l'Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Art. 18 - Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Per il Comune di Alba Adriatica l'istituto della flessibilità è previsto nella delibera di Giunta Comunale nr. 250 del 06/11/2002 a cui si rinvia per le parti non in contrasto con il presente articolo.
2. La prestazione ordinaria lavorativa dovuta dal dipendente, con esclusione dei servizi su turni, è articolata in prestazione suddivisa in cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì, fatta eccezione per l'orario vigente per il Servizio Vigilanza e per alcuni dipendenti del Servizio Manutentivo.

L'istituto della flessibilità è applicabile alla sola tipologia di lavoro ordinario ad eccezione del personale assegnato al Servizio Vigilanza e ai Servizi manutentivi.

Esso consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare

l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, come indicato nella seguente tabella:

Fascia di presenza obbligatoria:

Lunedì	Dalle ore 08:30 alle 13:30	
Martedì	Dalle ore 08:30 alle 13:30	Dalle ore 15:30 alle 17:30
Mercoledì	Dalle ore 08:30 alle 13:30	
Giovedì	Dalle ore 08:30 alle 13:30	Dalle ore 15:30 alle 17:30
Venerdì	Dalle ore 08:30 alle 13:30	

3. Nei giorni con rientro pomeridiano è obbligatoria la pausa pranzo di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore. Detta pausa va obbligatoriamente timbrata in entrata ed in uscita.

Fascia di flessibilità

FASCIA ORARIA INGRESSO 07,30 – 08,30 USCITA 13,30 – 14,30

RIENTRO POMERIDIANO INGRESSO 14,30 – 15,30 – USCITA 17,30 – 18,30

Come da richiesta di modifica della flessibilità orario di servizio prot. nr. 024287 del 02/09/2022

Lunedì	Dalle ore 07:30 alle ore 08:30 Dalle ore 13:30 alle 14:30	
Martedì	Dalle ore 07:30 alle ore 08:30 Dalle ore 13:30 alle 14:30	Dalle ore 14:30 alle ore 15:30 Dalle ore 17:30 alle ore 18:30
Mercoledì	Dalle ore 07:30 alle ore 08:30 Dalle ore 13:30 alle 14:30	
Giovedì	Dalle ore 07:30 alle ore 08:30 Dalle ore 13:30 alle 14:30	Dalle ore 14:30 alle ore 15:30 Dalle ore 17:30 alle ore 18:30
Venerdì	Dalle ore 07:30 alle ore 08:30 Dalle ore 13:30 alle 14:30	

Art. 19 - Banca delle ore (Art. 33 CCNL 16.11.2022)

1. La banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di nr. 48 ore.

TITOLO IV TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 20 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;

- Espletamento di attività disagiata (Attività front office): euro 1,50 al giorno;

- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 3,50 al giorno.

3. Le indennità di rischio e di disagio non si cumulano con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 26.

4. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio.** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

- La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) **Maneggio valori** – L'indennità viene corrisposta ai dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati,) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/disagiate/di maneggio valori.

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con cadenza annuale entro il 31/01 o, comunque, non oltre la data di attribuzione del PEG, con provvedimento organizzativo motivato;
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedurali attribuibili ai sensi della vigente normativa sul procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;
- c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Responsabile dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
- d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il

riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

- e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
- f) dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per le aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori ed euro 4.000 per l'area dei Funzionari ed EQ, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00.
- g) l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto;
- h) l'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:
1. Per il personale Area dei Funzionari, il Responsabile dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, come riepilogato nella seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari	
Area: _____	Servizio: _____

Dipendente: nome cognome _____	Profilo professionale: _____

Annualità di attribuzione: _____	

Dal: _____	Responsabile di Servizio: _____

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI Max 24	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 9	
A1	Autonomia operativa nello sviluppo attività		Da 1 a 3	
A2	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3	
A3	Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza		Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 9	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa		Da 1 a 3	
B2	Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile		Da 1 a 3	
B3	Responsabilità di realizzazione di piani di attività		Da 1 a 3	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 6	
C1	Responsabilità di processo		Da 1 a 2	
C2	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni		Da 1 a 2	
C3	Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 2	
BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			TOT	

2. Per il personale Area istruttori, il dirigente dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

**Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del
16.11.2022 – Istruttori**

Area: _____ Servizio: _____

Dipendente: nome cognome _____ Profilo professionale: _____

Annualità di attribuzione: _____

Dal: _____ Responsabile di Servizio: _____

FATTISPECIE/REQUISITI		SUSSISTENZA (SI/NO)	PUNTI MAX 19	IMPORTO Valore punto 100 euro
A	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ		MAX 6	
A1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate.		Da 1 a 3	
A2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 1 a 3	
B	RESPONSABILITÀ GESTIONALE		MAX 5	
B1	Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione dei capitoli per conto del Responsabile del Servizio.		Da 1 a 5	
C	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE		MAX 8	
C1	Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni.		Da 1 a 4	
C2	Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P.		Da 1 a 4	

BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	TOT	

3. Per il personale Area operatori/operatori esperti, il dirigente dovrà attestare la sussistenza del requisito per la seguente fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

Scheda attribuzione specifiche responsabilità art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori/Operatori Esperti			
Area: _____		Servizio: _____	
Dipendente: nome cognome _____		Profilo professionale: _____	
		Annualità di attribuzione: _____	
Dal: _____		Responsabile di Servizio: _____	
	FATTISPECIE/REQUISITI	SUSSISTENZA SI/NO	PUNTI MAX 15
			IMPORTO Valore punto 100 euro
B	RESPONSABILITÀ OPERATIVA		MAX 15
B1	Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate		Da 1 a 3
B2	Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P.		Da 1 a 3
B3	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità.		Da 1 a 5
B4	Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali		Da 1 a 4
	BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	TOT	

- a) ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per l'area operatori ed operatori esperti, il Responsabile dovrà tener conto in caso

- di compresenza delle diverse categorie giuridiche del relativo rapporto gerarchico;
- b) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
 - c) La conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate. Il Responsabile di ciascun Servizio adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio servizio tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità derivante dalla moltiplicazione del punteggio per il valore punto come sopra predeterminato;
 - d) ogni responsabile, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione al Responsabile competente in materia di personale; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il dirigente ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio risorse umane;
 - e) la determinazione effettiva del budget dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, l'Amministrazione procederà alla riduzione proporzionale del budget individuale previsto per ogni dipendente incaricato;
 - f) gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;
 - g) gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;
 - h) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione.
 - i) 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 del 20% e un compenso massimo di € 3000,00 o 4.000,00 a seconda della classificazione.

- j) Qualora dall'applicazione delle misure precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 22 – Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune di Alba Adriatica non ha disponibilità già stanziate per la concessione dei benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16/11/2022 in riferimento all'annualità 2023.

2. A decorrere dall'annualità 2024, il welfare integrativo è finalizzato alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti a tempo indeterminato e nei limiti delle risorse disponibili.

3. In relazione all'istituto possono essere attivati a titolo esemplificativo i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido;
- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

4. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

TITOLO V

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur eventualmente operante presso il servizio di Polizia Locale.

Art. 23 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità, analogamente all'indennità di specifiche responsabilità, viene prevista per anno secondo i seguenti criteri generali:

- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
- le posizioni di lavoro caratterizzate da specifici compiti di responsabilità sono appositamente ed autonomamente individuate dal Comandante di Polizia Locale con proprio provvedimento.
- L'indennità viene erogata al personale delle Aree Istruttori e Funzionari (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità.
- Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, l'ammontare massimo lordo dell'indennità di funzione è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per l'Area Istruttori ed euro 4.000,00 per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. L'indennità viene erogata

a – Agenti: massimo euro 3000,00;

b – Sottoufficiali: massimo euro 3000,00;

c- ufficiali: massimo euro 4000,00.

3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia Municipale.

4. L'indennità NON è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1*.

*

a – Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;

b – Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;

c – Giornata per avvenuta donazione di sangue;

d – Espletamento mandato di rappresentate delle R.S.U.;

e – Rappresentante per la sicurezza ai sensi del D. Lgs. Nr. 81/2008;

f – Permesso sindacale retribuito;

g – Partecipazione ad assemblee sindacali;

h - Riposo compensativo;

i – Maternità limitatamente ai cinque mesi obbligatori;

j – Ferie;

k – Recupero festività soppresse;

l – Infortunio sul lavoro;

m – Permessi ai sensi della L. nr. 104/1992;

n) Permessi e distacchi sindacali.

TABELLA PER EROGAZIONE INDENNITA' DI FUNZIONE

TABELLA DI VALUTAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE

L'assegnazione sarà effettuata con atto formale del dirigente in base alla valutazione dei compiti affidati, tenendo conto dei seguenti parametri:

- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti:
max 15 punti;
- 2) Complessità dell'attività: max 15 punti;
- 3) Responsabilità gestionale max 15 punti;

Punteggio max 45 punti

In via esemplificativa i criteri sono applicati come segue:

- 1) Grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino alla assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- 2) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
- 3) La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate in riferimento al grado rivestito nell'ambito del Corpo.

Le schede di pesatura sono strutturate in base ai suddetti criteri, in applicazione della tabella sotto indicata. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.

Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente inciso, si utilizzano i seguenti criteri:

- a) Somma a disposizione (importo massimo attribuibile a ciascuna fascia: Agenti /Sottufficiali/Ufficiali – come previsto nel CCDI);
- b) Somme dei punteggi delle specifiche responsabilità - punti complessivi 45;

TABELLA

1 - Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti	Max 15 punti
--	---------------------

assunti	
a) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	Punti da 1 a 5
b) Valenza esterna / interna della responsabilità	Punti da 1 a 5
c) Continuità o episodicità della responsabilità	Punti da 1 a 5

2 - Complessità dell'attività	Max 15 punti
a) Complessità dei singoli procedimenti assegnati	Punti da 1 a 5
b) Attività svolta in relazione al numero di procedimenti assegnati	Punti da 1 a 5
c) Responsabilità di singoli progetti	Punti da 1 a 5

3- Responsabilità gestionale	Max 15 punti
a) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
b) Responsabilità di realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
c) Maggior grado rivestito rispetto al personale in servizio riferito alla singola fascia: Agenti /Sottufficiali/Ufficiali, secondo la seguente suddivisione:	Punti da 1 a 5
- Agente semplice	punti 1
- Agente con un V	punti 2
- Agente con due V	punti 3
- Agente con tre V	punti 4
- M.llo ordinario M.llo maggiore Tenente	punti 5

Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs n. 285/1992 sono 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 Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022;

- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, compresi nel Piano della Performance del Comune.
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 alle previsioni di incasso.

Art. 25 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 21.05.2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 26 - Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni in via continuativa, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 3,00 lorde.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
 - a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;

- b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale;
- c) il servizio esterno dovrà avere una durata giornaliera, anche frazionata, di minimo 4 ore;
- d) il servizio esterno dovrà risultare attraverso la timbratura servizio fuori sede.
3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.
4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
5. Il Comandante della Polizia dovrà attestare per iscritto, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.
7. La presente indennità non si cumula con le indennità di rischio e di disagio.
8. La presente indennità verrà erogata con cadenza trimestrale.
9. Il compimento di atti connessi al servizio esterno che richiedono necessaria la redazione in ufficio è considerato servizio esterno per il tempo strettamente necessario alla redazione dell'atto.

TITOLO VI

NORME FINALI

Art. 27 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le varie indennità.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e

pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.