

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO COMUNE DI POFI
ANNO 2022**

Premesso che

Con delibera di Giunta Comunale n. 97 del 6/10/2022 veniva individuata la delegazione trattante di parte pubblica, composta dal Presidente nella Persona del segretario comunale Dott.ssa Marisa STELLATO e dal Responsabile Servizio Finanziario dott. Sebastiano CERRONI – ANTONINO GENOVESI responsabile area TRIBUTI, la quale convocava la delegazione di parte sindacale nella persona del sig. Giacomini Mauro in rappresentanza della CGIL, e del sig. RAFFAELE ERCOLI in rappresentanza della CISL, Paolo Pandolfi in rappresentanza della CSA, la RSU nelle persone di Angelo Savo, Massimo Imola e Maurizio Ricci per sottoscrivere la pre-intesa del contratto collettivo decentrato normativo 2022-2024.

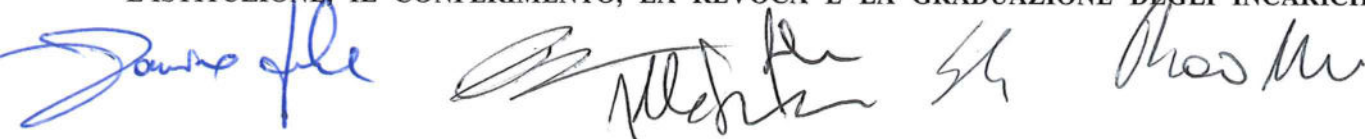
Con Delibera n. 97 del 6 ottobre 2022 sono stati forniti indirizzi alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata anno 2022.

-In data 3 NOVEMBRE 2022 si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL per sottoscrivere la pre-intesa dell'accordo decentrato integrativo NORMATIVO 2022-2024.

-Con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 14-11-2022 immediatamente esecutiva, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dopo aver acquisito il parere del Revisore dei Conti in pari data con prot. 9520 del 10-11-2022 veniva autorizzato a sottoscrivere in maniera definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa per gli anni 2022-2024.

Per quanto sopra in data odierna, nella sede del Comune di Pofi, oggi **24-11-2022**-, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto Regioni-Enti locali stipulati in data 31 marzo e 1° aprile 1999 e 21 maggio 2018, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.4 del CCNL 1999, si è riunita la delegazione come istituita ai sensi dell'art. 10 dello stesso CCNL per sottoscrivere per sottoscrivere in via definitiva il Contratto collettivo decentrato integrativo - parte normativa 2022-2024.

A margine si precisa che le parti ratificano i criteri stabiliti con la delibera della Giunta comunale n. 78 del 12-9-2022 avente ad oggetto "REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO, LA REVOCA E LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI



POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PER LA DISCIPLINA DELLA PROCEDURA DI PESATURA AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL VALORE DA RICONOSCERE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO", e altresì i criteri stabiliti con la delibera della Giunta Comunale n. 77 del 12-9-2022 avente ad oggetto "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche da parte di dipendenti pubblici nell'ambito di lavori, servizi e forniture (D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, art. 113)".

Il presente contratto **NORMATIVO** si applica al personale dipendente dell'Amministrazione, compreso personale a comando, esclusi i responsabili di servizio "Posizioni organizzative", limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla contrattazione nazionale. Gli effetti economici hanno decorrenza dall'1.1.2022 al 31.12.2022.

Risultano presenti:

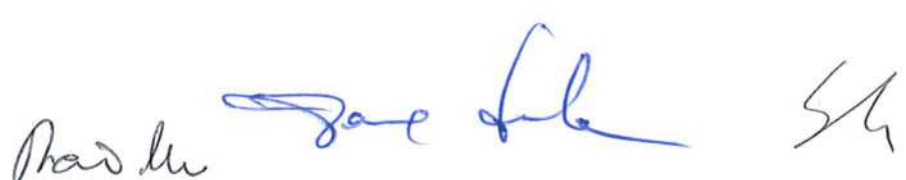
Per la Delegazione Trattante di parte pubblica

- Presidente – Segretario Comunale Dott.ssa Marisa Stellato
- Responsabile Servizio Finanziario dott. Sebastiano CERRONI
- ~~- ANTONINO GENOVESE responsabile area TRIBUTI~~



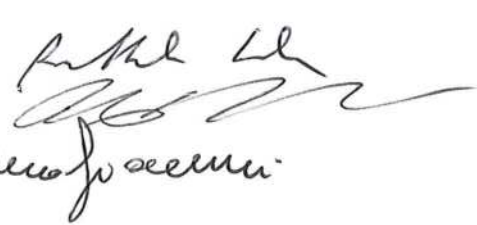
Per la RSU - POFI :

- Angelo Savo
- Massimo Imola
- Maurizio Ricci



Per le Organizzazioni Sindacali:

- ~~- Giacomo Mauro in rappresentanza della CGIL~~
- RAFFAELE ERCOLI in rappresentanza della CISL
- Paolo Pandolfi in rappresentanza della CSA
- GIACOMINI MAURO IN RAPP. CGIL



Mauro Jacomini

Contratto normativo decentrato 2022-2024

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 -BIS Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 12 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 13 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 14 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 15 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 16 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 17 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 18 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 19 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 20 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 22 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

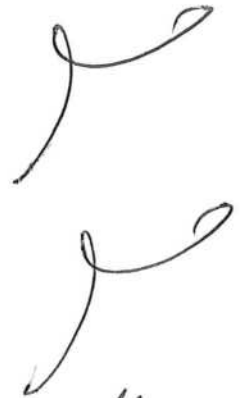
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 25 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 26 Messo Comunale

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2 - Ambito di applicazione

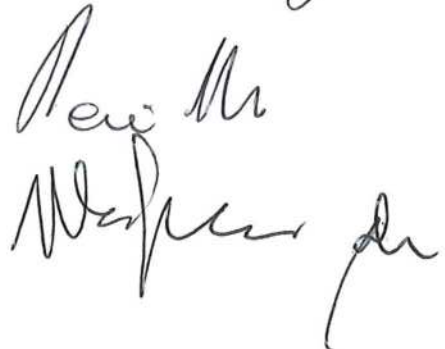
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pofi con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1-01-2022 al 31-12-2024

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa pari al 50% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

1-bis. Tale percentuale se derivante da avanzo della parte stabile verrà rimodulata negli anni in cui si programmano le progressioni orizzontali.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

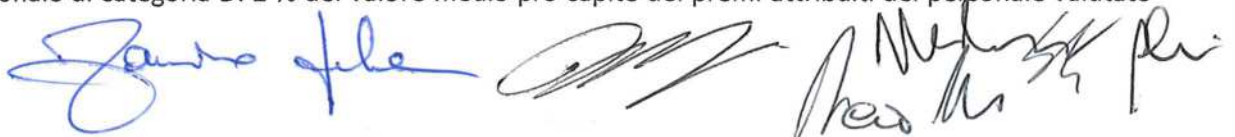
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:

- personale di categoria B: 2 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria C: 2 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
- personale di categoria D: 2 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;



positivamente.

2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 5 % del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:

- personale di categoria B: 2 % del punto precedente;
- personale di categoria C: 2 % del punto precedente;
- personale di categoria D: 2 % del punto precedente;

Art. 7 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Categoria A - n. dipendenti		euro destinati
Categoria B - n. dipendenti		euro destinati
Categoria C - n. dipendenti		euro destinati
Categoria D - n. dipendenti		euro destinati
Totale assegnato alle progressioni		

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi:

- *possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.*

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1-1-2022.

Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. *Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.*

5. I criteri per la partecipazione alle procedure di selezione sono i seguenti:

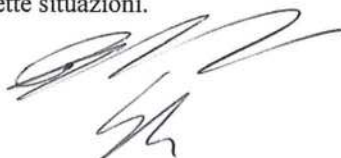
- avere conseguito per ciascun anno nell'ultimo triennio un punteggio minimo di almeno 80/100;
- essere in servizio da almeno tre anni presso il Comune di Pofi al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione;

-avere fatto il minor numero di progressioni e/o non avere mai effettuato progressioni orizzontali dalla data dell'assunzione presso questo ente. A parità di progressioni prevarrà l'anzianità di servizio del dipendente (attività prestata nell'ambito della P.A.)-

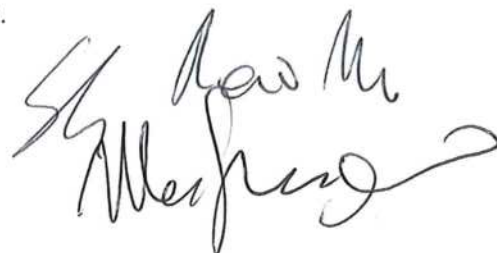
6. Il formale conferimento delle PEO decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui si effettua la selezione.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano **rischio, disagio e maneggio di valori**. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.



2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è **quantificata in Euro 3,00 al giorno (per servizio esterno)** ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Si conviene che l'istituto per il rischio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
 - conduzione di macchine operatrici,
 - manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione,
 - lavori di segnaletica stradale,
 - potature di piante,
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.
5. Ai fini dell'erogazione dell'indennità non si terrà conto ai fini del conteggio delle presenze in servizio dei giorni di assenza effettuati per le malattie.
6. Si conviene che l'istituto del disagio trovi applicazione solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:
 - per remunerare specifiche modalità e condizioni non solo spaziali ma anche temporali della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori.
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente per 250 gg lavorativi con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposervizio in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni disagiate.
9. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate.
10. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
11. La relativa indennità viene stabilita per un importo di **Euro 1,5 al giorno (calcolato per 250 gg lavorativi) e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.**
12. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.
13. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
16. L'importo dell'indennità potrà subire una riduzione in caso di attribuzione di PEO.



Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

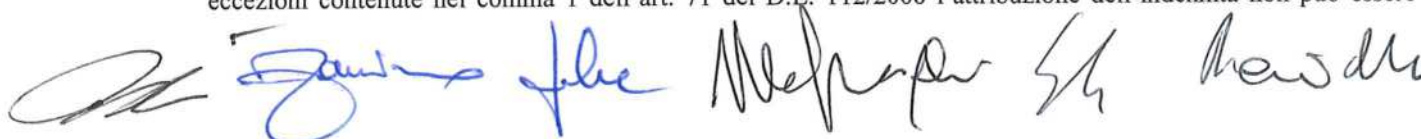
- a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;*
- b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- c) *autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- a) *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
- b) *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.
4. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente. in misura massima di €. 3.000,00.
5. 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.
6. Gli importi annui possono essere proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere



revocata fino alla ripresa del servizio.

Art. 9 -BIS Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL del 21-5-2018. L'importo è fissato in Euro 350,00 annuali. (anagrafe)

Art. 10 - Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Art. 11 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Può essere adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a € 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

Art. 12 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.



Art. 13 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *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 n. 72 ore.

Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

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 trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente individua una casistica (*eventuale*) ... non esaustiva ... delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di **30 minuti** rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

Il contratto 2016-2018 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 16 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate..

Art. 17 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato.



Art. 18 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto ed è quantificabile in Euro 3,00 per un massimo di 125 giornate lavorative di attività svolte all'esterno.

3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi;
- di particolari attività

La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno in via prevalente rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.

Art. 20 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

Art. 21 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 22 - Piani di razionalizzazione

Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

Art. 23 - Risorse destinate ai messi notificatori



a) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 8 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile /OIV decide in via definitiva.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Per la Delegazione Trattante di parte pubblica

- Presidente – Segretario Comunale Dott.ssa Marisa Stellato
- Responsabile Servizio Finanziario dott. Sebastiano CERRONI

~~ANTONINO GENOVESI responsabile area TRIBUTI~~

Per la RSU - POFI :

- Angelo Savo
- Massimo Imola
- Maurizio Ricci

Angelo Savo

Per le Organizzazioni Sindacali:

- ~~-Giacomini Mauro in rappresentanza della CGIL~~
- RAFFAELE ERCOLI in rappresentanza della CISL
- Paolo Pandolfi in rappresentanza della CSA

- GIACOMINI MAURO RAPP. CGIL. Mauro Giocummi

Raffaele Ercoli

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente quantificabile in presunti Euro 200,00.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU/TARI;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) *media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale biennio 2020-2021;*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.