

## **ACCORDO INTEGRATIVO 2023-2025 NORMATIVO ED ACCORDO ECONOMICO 2023 DEL COMUNE DI SENIGALLIA**

Accordo 01/2023
-----------------

### **LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

#### **delegazione di parte datoriale:**

Claudia Conti Segretario Generale del Comune di Senigallia - Presidente

Lucia Carotti, Responsabile Area Risorse umane del Comune di Senigallia - componente

Andrea Marcantoni, Responsabile Area 12 Finanze/Tributi/Economato – componente ;

#### **delegazione di parte sindacale:**

##### Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU:

Stefano Bartolucci, Francesco Calcina, Fausto Perini, Enzo Mariani, Daniela Giuliani, Nico Mariani, Massimiliano Frulla, Riccardo Rago, Simona Romagnoli, Sonia Santini, Rossella Perini, Manuela Mancinelli

##### Rappresentanti territoriali organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 16/11/2022- OO.SS.:

FP Cgil Simone Morbidoni - Cisl FP Salvatore Gianluca Sena - Uil FPL Stefano Grilli

- Visto il CCNL per il personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16/11/2022;
- Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 163 dell'11/07/2023, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art.8, comma 2 CCNL 16/11/2022;
- Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 20/11/2023 ad oggetto “INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023. DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA CONTRATTO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA TRIENNO 2023-2025 - PARTE ECONOMICA ANNO 2023”;
- Atteso che con determinazione della Responsabile Area Risorse n. 1762 dell'11/12/2023, è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2023, certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con parere n.61 del 12/12/2023;
- Preso atto della delibera della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie (deliberazione n. 5/2019) che ritiene che gli incentivi monetari, da corrispondere al personale di polizia locale, impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, possano essere considerato fuori dai limiti di spesa (art. 23, co. 2, d.lgs. 75/2017) solo per la quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente.
- Vista inoltre la Corte delle Marche (deliberazione n. 3/2020) che ha escluso, tuttavia, che nella definizione data dalla Sezione delle Autonomie potessero trovare ingresso gli incassi nell'esercizio corrente su accertamenti di esercizi precedenti o riscossioni ottenute su ruoli coattivi di anni precedenti incassati nell'anno.
- Visto il parere di Aran CFL 41;

- Atteso che le delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata hanno sottoscritto in data 21/12/2022 l'ipotesi di accordo 01/2023 ad oggetto "Accordo integrativo 2023 – 2025 normativo ed accordo economico 2023 del Comune di Senigallia";
- Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 294 del 29/12/2023, con la quale, a seguito della attestazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, con parere n.66 del 27/12/2023, della compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme in materia, ai sensi dell'art. 40 bis D.Lgs. n. 165/2001, il Presidente di parte datoriale veniva autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'accordo collettivo integrativo in oggetto;
- Richiamato l'art.31, comma 3 dell'ipotesi di accordo ("Disposizioni finali"):
 

*"Le parti autorizzano in sede di sottoscrizione dell'accordo integrativo definitivo la correzione di eventuali errori formali, di calcolo o di citazioni non corrette di normative o contratti"*
- Ritenuto a riguardo:
  - 1) di precisare, nell'allegato A "Fondo Risorse decentrate 2023 – utilizzo" del seguente accordo che **le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, pari ad € 300.621,85** (ultimo rigo dell'allegato A), sono destinate ai premi di performance organizzativa ed individuale di cui all'art.80, comma 2 lett.a) e b) del CCNL 16/11/2022, come di seguito riportato:
 

- la dicitura dell'ultimo rigo dell'allegato A "Fondo Risorse decentrate 2023 – utilizzo": "RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA" è così integrata: "RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINATE AI PREMI DI PERFORMANCE DI CUI ALL'ART.80, COMMA 2, LETT.A E B CCNL 16/11/2022";
  - 2) di eliminare la dicitura "PEO DECORRENZA 01.01.2022" nel quartultimo rigo del medesimo Allegato A) accordo economico 2023, in quanto tale voce era presente nel contratto integrativo 2022 (con importo 10.000) ed è stata mantenuta per mero errore materiale nell'ipotesi di accordo 2023 – 2025 accordo economico 2023 (senza alcun importo); l'importo relativo alle PEO 01/01/2022 è compreso nell'importo relativo alla voce "progressioni orizzontali" del presente accordo;
  - 3) di completare l'inserimento dei riferimenti contrattuali e normativi per ciascuna voce di utilizzo del Fondo, nel medesimo Allegato A) accordo economico 2023;

## STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO INTEGRATIVO

### Sommario

<b>Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 1 - Oggetto e obiettivi .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 2 - Ambito di applicazione .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 3 - Durata - Revisione .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI .....</b>	<b>1</b>
<b>Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....</b>	<b>1</b>
<b>Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO .....</b>	<b>2</b>

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	2
Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023.....	2
<b>Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....</b>	<b>3</b>
Art. 8- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	3
<b>Titolo IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE .....</b>	<b>4</b>
Art. 9 – Criteri generali .....	4
<b>Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI .</b>	<b>6</b>
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro- principi generali .....	6
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro – valori e criteri.....	6
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità .....	8
<b>Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....</b>	<b>10</b>
Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	10
<b>Titolo VII - PERSONALE DI POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>11</b>
Art. 14 – Indennità di servizio esterno .....	11
Art. 15 – Indennità di funzione .....	12
Art. 16 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato .....	14
Art. 17 - Proventi delle violazioni al codice della strada .....	15
<b>Titolo VIII – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....</b>	<b>15</b>
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	15
Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato.....	16
<b>Titolo IX– DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO .....</b>	<b>17</b>
Art. 20. – Reperibilità .....	17
Art. 21. – Turnazioni.....	17
Art. 22 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti .....	17
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	18
Art. 24- Orario massimo di lavoro settimanale .....	18
Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro .....	18
Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio.....	19
<b>Titolo X – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....</b>	<b>20</b>
Art.27 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	20
Art. 28 – Innovazioni tecnologiche .....	20
Art. 29 - Le attività del “welfare integrativo” .....	20
Art. 30 - Incentivi a favore dei messi per le notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria .....	23
Art. 31 – Disposizioni finali .....	23

## **Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e obiettivi**

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

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Senigallia, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3 - Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e fino al 31/12/2025, salvo diversa decorrenza specificatamente indicata nel presente contratto.
2. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
4. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
6. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 5, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

### **Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante, salvo quanto previsto dall'art. 8.4 del CCNL del 16.11.2022, si riunisce periodicamente e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

### **Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - d) 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;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

### **Art. 7 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023**

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione del Fondo, ammontano ad € 300.621,85 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
  - i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 - € 433.398,97;
  - le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 - € 120.716,70;
  - l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001 -;
  - l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995 - €. € 1.950,83;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL16/11/2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto allegato **A)** al presente contratto.

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Art. 8- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

art. 7 comma 4, lett b) CCNL 16/11/2022

art. 7 comma 4, lett ae) CCNL 16/11/2022

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
3. La valutazione della performance riguarda la dimensione organizzativa ed individuale così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
4. La valutazione della performance organizzativa riguarda il rispetto di parametri di virtuosità economico – finanziaria dell'Ente certificati con il Rendiconto.
5. La valutazione della performance individuale è collegata al risultato individuale del dipendente, inteso come grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e come valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi osservati nel periodo di riferimento.
6. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, sono definite come segue le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione:
  - Il servizio personale determina il budget di ciascuna Area/UOA in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, al periodo di servizio di riferimento ed alla percentuale di servizio a part-time;
  - L'erogazione delle somme ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione positiva secondo il vigente sistema di valutazione verrà effettuata dividendo la cifra complessiva di Area per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente, e moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale;
7. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
  - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore: in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
    - a. Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
    - b. Non essere stato destinatario del premio l'anno precedente a quello di riferimento;
    - c. Maggiore anzianità di servizio;
8. Sono destinatari dei compensi, i dipendenti a tempo indeterminato ed i dipendenti assunti a tempo determinato che abbiano prestato un minimo di 3 (tre) mesi di servizio effettivo nell'anno.
9. Ai fini dell'applicazione del precedente comma 8 non vengono considerate le assenze per ferie, congedo obbligatorio di maternità, permessi per donazione sangue, riposi compensativi, malattie gravi che richiedono terapie salvavita riconosciute dal servizio di medicina legale della competente ASUR, permessi art.33 Legge 104, permessi per gravi infermità ex art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 e infortunio sul lavoro non imputabile a colpa del dipendente.

10. Ai dipendenti a tempo parziale nonché agli assunti e ai cessati dal servizio in corso d'anno, l'incentivo è corrisposto in misura proporzionale rispettivamente alla percentuale di part time e ai mesi di servizio prestati.

#### **Titolo IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

(articoli 14, 92, 102 e 106 CCNL 16/11/2022)

art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 16/11/2022

##### **Art. 9 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e dalla tabella A del CCNL 16/11/2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL;
2. l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite dalle delegazioni trattanti per ciascuna area professionale, la Conferenza dei Responsabili di Area e U.O.A. definisce il numero di differenziali stipendiali attribuibili in ogni area funzionale dell'Ente, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli Responsabili EQ;
9. la comunicazione di avvio della procedura per la definizione delle graduatorie è pubblicato sulla intranet. Le graduatorie sono distinte per ciascuna area funzionale, e, nell'ambito di ogni area funzionale, per ciascuna area professionale di inquadramento. Le stesse vengono predisposte dal Responsabile del servizio Risorse Umane;
10. le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" sotto riportata:

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

CRITERIO	PUNTEGGIO	SPECIFICHE
----------	-----------	------------

Lettera d)	<b>MASSIMO</b>	
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 4).	40	8 punti all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento, con decorrenza dall'ultima progressione economica/differenziale
<b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	

11. al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 % del punteggio totale riportato applicando i criteri della precedente tabella. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
12. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati tramite pubblicazione sulla intranet da parte del Servizio Personale. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Risorse umane e al Segretario comunale, entro 10 giorni dalla pubblicazione. Il Segretario comunale esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
13. ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
  - a) dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
  - b) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione;
  - c) dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
14. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022);



15. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
16. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nell'anno successivo.

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro- principi generali**

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022

1. In applicazione dell'art. 70 bis del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018 nei valori aggiornati dall'articolo 84 bis del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 è corrisposta un'unica indennità per condizioni di lavoro, destinata a remunerare attività disagiate, esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute e quelle implicanti il maneggio valori sulla base dei criteri esplicitati ai successivi commi e nei limiti delle somme stanziare a carico del fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dalla contrattazione nazionale: da euro 1 ad euro 15 ed è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei criteri di cui all'articolo 70 bis, comma 3, lettere a) e b) del CCNL del 21 maggio 2018, ovvero: valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente e caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Area o UOA. Lo stesso Responsabile comunica tempestivamente all'ufficio risorse umane il venir meno dei requisiti che danno diritto all'indennità.

### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro – valori e criteri**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 8 - 10 al giorno in base alla fattispecie presente, come specificato al comma 3.b;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 – 2,50 - 3,00 al giorno a seconda dell'importo medio annuo dei valori maneggiati, come specificato al comma 3.c del presente articolo;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). L'importo massimo attribuibile in presenza di più casistiche non potrà superare euro 15 al giorno.
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

#### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano come esposte a rischio le attività di seguito elencate:

- a) Attività comportanti l'utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, scottature traumatiche all'interno delle cucine delle mense scolastiche;

- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, vernici, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, del patrimonio comunale, o della rete elettrica;
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o potatura nelle aree comunali o comunque nell'attività di manutenzione delle attrezzature esistenti nelle predette aree;
- d) Attività comportanti la conduzioni di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa;
- e) Attività di movimentazione manuale/mezzi meccanici dei carichi in magazzino;

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **3.b. Attività disagiate:**

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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il personale in turno e/o reperibilità, per prestazioni rese in orario serale, dopo le ore 20 per almeno tre ore: euro 8 al giorno.
- b) Prestazione resa, escluso il personale in turno e/o reperibilità, che, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro effettua la presa di servizio il sabato, la domenica o altro giorno festivo impegnandosi con particolare flessibilità oraria e disponibilità, per lo svolgimento delle attività di seguito indicate in via non esaustiva:
  - svolgimento di attività di assistenza e supporto in occasione di cerimonie che richiedono la presenza del gonfalone, cerimonie ed eventi che comportano l'apertura delle sedi comunali: euro 10 al giorno;
  - prestazione resa dal personale che, in presenza di emergenze legate alla sicurezza pubblica derivanti da stato di calamità o ordinanza sindacale, al di fuori della reperibilità e della turnazione, effettua la presa di servizio per prestazioni lavorative di pronto intervento, ivi compresa l'attività di redazione di ordinanze sindacali e atti amministrativi di particolare urgenza: euro 10 al giorno

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **3.c. Maneggio valori**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro, valori bollati e buoni carburante) che siano stato individuati come agente contabile o cassiere;

Ai medesimi spetta un'indennità giornaliera nella misura sotto indicata, in relazione all'importo annuo dei valori maneggiati

Importo	Indennità giornaliera Euro/g	
Valori da € 10.000,00 ad € 20.000,00	2,00	
Valori > € 20.000,00 fino ad € 150.000,00	2,50	
Valori > € 150.000,00	3,00	

Gli importi annui di cassa sono desumibili dalla resa del conto relativa all'esercizio di riferimento prodotta dagli agenti contabili comunali interni. Per i cassieri gli importi di cassa sono desumibili dalla rendicontazione annua che devono rendere all'agente contabile di riferimento in merito ai movimenti di cassa effettuati nell'anno.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei competenti Responsabili, sulla base delle presenti disposizioni.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### **Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 2019/2021 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - 1.1. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile di Area o U.O.A. competente, o atto del Sindaco per le deleghe di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, con cadenza annuale, e attribuite con atto formale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - 1.2. fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità; non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
  - 1.3. gli incarichi di specifica responsabilità sono attribuiti al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale esplicitati nell'atto di conferimento dell'incarico. Ove il Responsabile ravvisi che nell'area funzionale vi siano più dipendenti con le competenze necessarie a svolgere l'incarico, potrà effettuare un interpellato per valutare la disponibilità degli stessi.
  - 1.4. a titolo esemplificativo, al fine dell'attribuzione delle responsabilità, si riportano le seguenti casistiche che possono ricorrere nell'organizzazione dell'Ente come descritte dall'art. 84 c. 1 CCNL 16.11.2022. Le casistiche sotto individuate non sono vincolanti e non comportano l'automatica attribuzione delle responsabilità in quanto le stesse vanno individuate e attribuite sulla base delle esigenze organizzative e della rilevanza, prevalenza e continuità della responsabilità da attribuire e sono subordinate alla presenza di personale idoneo allo svolgimento dei compiti. Per la pesatura in termini economici delle fattispecie si rinvia all'allegato **B)** che contiene una articolazione dei fattori che incidono sulla complessità delle mansioni/funzioni :

#### **CASISTICA ESEMPLIFICATIVA**

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici (gestione dei flussi documentali e degli archivi);*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;*
- *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
  - *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
  - *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*
  - *specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;*
  - *specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;*
  - *specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. ( ove non attribuito a incaricato di e. q.)*
- 1.5 gli incarichi scadono il 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Responsabile, ove intenda rinnovarli, dovrà procedere con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - 1.6 l'attribuzione delle specifiche responsabilità è subordinata alla presenza delle fattispecie previste nell'Allegato B) al presente CCI, che prevede altresì gli importi attribuibili, per ciascuna Area professionale, in relazione al numero delle fattispecie presenti;
  - 1.7 ogni Responsabile, di regola a inizio anno, trasmette tempestivamente l'atto di attribuzione delle specifiche responsabilità al Responsabile competente in materia di personale. Gli importi dei compensi, riportati nell'atto di attribuzione, sono determinati da ciascun Responsabile sulla base del budget previsionale di area, calcolato con riferimento alle unità di personale assegnate, nei limiti delle risorse complessivamente destinate alle specifiche responsabilità. Il budget deve essere comunicato preventivamente dal servizio personale, sentita la conferenza dei servizi; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il Responsabile ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile Area risorse umane;
  - 1.8 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; sono considerate utili ai fini del pagamento le frazioni di mese superiori a 15 gg. L'importo è altresì proporzionato per i dipendenti con rapporto a tempo parziale, alla percentuale del part-time;
  - 1.9 le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno, sulla base delle modifiche 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 e in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
  2. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno. L'indennità sarà corrisposta a consuntivo al termine del periodo di assegnazione a seguito di apposita certificazione, a cura del Responsabile competente, in ordine all'effettività delle prestazioni effettuate.
  3. Le disposizioni del presente articolo relative alle specifiche responsabilità hanno decorrenza dal **1.01.2024.**

4. Le parti stabiliscono, per l'anno 2024, in attesa di definire il relativo accordo economico, di destinare per l'indennità di specifica responsabilità l'importo complessivo di **€ 61.000** di cui **€ 23.000** grazie alle risorse aggiuntive derivanti dai risparmi da piani di razionalizzazione già approvati per il triennio 2022/2024 e accertati in base ai dati di preconsuntivo per quanto riguarda il 2024 che l'Amministrazione intende destinare al fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti entro il limite massimo del 50%. L'inserimento definitivo nel fondo della quota dei suddetti risparmi è subordinata alla certificazione da parte del revisore dei conti.

## **Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g)

art. 80 comma 2 lettera g CCNL 16/11/2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art.36 del D.Lgs.36/2023);
  - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate di parte variabile e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
5. Le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.
6. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
7. I richiami alle normative si intendono dinamici e non esaustivi e, pertanto, si fa espresso rinvio alle singole disposizioni di legge in materia.

## **Titolo VII - PERSONALE DI POLIZIA LOCALE**

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

### **Art. 14 – Indennità di servizio esterno**

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di servizio esterno può essere erogata esclusivamente ai dipendenti che, sulla base dell'organizzazione del corpo, sono in via continuativa addetti a svolgere servizi esterni di vigilanza, individuati come di seguito riportato:
  - vigilanza di polizia stradale (vigilanza stradale, comprese le scorte, la regolazione del traffico veicolare, la rilevazione dei sinistri stradali, i servizi di vigilanza alle manifestazioni);
  - vigilanza di polizia commerciale (controlli annonari, commerciali e dei pubblici esercizi);
  - vigilanza di polizia ambientale ed edilizia (compresi i controlli sull'abbandono dei rifiuti e le verifiche);
  - vigilanza di polizia urbana (controllo sul rispetto delle norme relative al regolamento di polizia urbana, compresa la vigilanza davanti alle scuole ed il controllo dei parchi pubblici);
  - vigilanza di polizia rurale (compreso il controllo sul rispetto delle normative relative alla corretta gestione e manutenzione dei fondi agricoli e dei fossi);
  - vigilanza sul benessere degli animali;
  - vigilanza relativa alle verifiche anagrafiche;
  - esecuzione degli Accertamenti e Trattamenti sanitari obbligatori.

E' fatta salva, nel corso della vigenza contrattuale, l'individuazione di ulteriori servizi esterni di vigilanza da parte del Comandante del corpo di Polizia Locale.

2. I servizi individuati ai sensi del precedente comma 1 sono considerati espletati in via continuativa all'esterno qualora siano svolti durante il turno di lavoro per un tempo non inferiore alle 4 (quattro) ore giornaliere. Saranno computate esclusivamente le attività relative ai servizi individuati al comma 1 svolte fuori dalla sede, escluse pertanto attività collegate all'espletamento dei detti servizi svolte in ufficio.
3. Al fine della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, nel corso dell'anno il servizio di vigilanza esterna deve essere svolto in modo continuativo e quindi non saltuario ed occasionale e con la necessaria sistematicità e continuità risultante dal turno.
4. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo, la misura dell'indennità viene determinata in € **4,00** giornalieri ed è erogabile qualora ricorrano le condizioni di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3 e l'indennità non spetti nelle giornate di assenza per qualsiasi causa.
5. L'importo può essere elevato dal 2024 da € 4,00 ad € 5,00 mediante finanziamento per tale differenza con i proventi da sanzioni amministrative per accertamento delle violazioni di cui all'art. 208 del Codice della strada, in presenza delle seguenti condizioni: a) espressa previsione, nella Deliberazione di Giunta annuale concernente la destinazione dei proventi del Codice della Strada di destinazione di una somma per il finanziamento in sede di contrattazione integrativa dell'indennità di servizio esterno; b) inserimento nel fondo delle risorse decentrate; c) accertamento a consuntivo di un importo delle riscossioni delle sanzioni per violazioni al Codice della Strada superiore alle riscossioni dell'esercizio precedente per una somma almeno pari a quella necessaria all'incremento da 4 a 5 euro; la liquidazione del maggior importo derivante dall'applicazione dell'indennità di 5 euro sarà pertanto disposta a consuntivo dopo la verifica delle suddette condizioni.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità ai sensi del comma 4 si considera solo la prestazione effettuata durante l'orario ordinario d'obbligo e non la prestazione svolta in regime di straordinario, anche se effettuata in regime di reperibilità.
7. L'espletamento del servizio esterno deve risultare dal sistema automatizzato di rilevazione delle presenze tramite apposita timbratura.
8. Per il cumulo di tale indennità con altri accessori si rinvia all'art. 100 c. 3 del CCNL 16.11.2022
9. La decorrenza dell'importo di cui al comma 4 è stabilita dal 1.01.2024

### **Art. 15 – Indennità di funzione**

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - 1.1 le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Comandante della Polizia Locale, con cadenza annuale, e attribuite con atto formale motivato in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - 1.2 L'indennità è attribuita secondo criteri di competenza e professionalità debitamente evidenziati nell'atto di conferimento. Gli incarichi sono attribuiti al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale esplicitati nell'atto di conferimento dell'incarico. Ove il Responsabile della U.O.A. Polizia Locale ravvisi che vi siano più dipendenti con le competenze necessarie a svolgere l'incarico, potrà effettuare un interpellato per valutare la disponibilità degli stessi.
  - 1.3 gli incarichi scadono il 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Responsabile, ove intenda rinnovarli, dovrà procedere con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione dell'indennità può essere inferiore all'anno;
  - 1.4 l'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente;
  - 1.5 l'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, 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.
  - 1.6 il Comandante, di regola a inizio anno, e comunque entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione dell'indennità di funzione al Responsabile competente in materia di personale. Gli importi dei compensi, riportati nell'atto di attribuzione, sono determinati sulla base delle risorse complessivamente destinate all'indennità di funzione. Il budget deve essere comunicato preventivamente dal servizio personale. In caso di revoca dell'indennità di funzione il Comandante ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile dell'area risorse umane.
- 1.7 Come previsto dall'art. 97 c. 4 del CCNL 16 Novembre 2022, l'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità al personale Area di Vigilanza - qualità di agente di pubblica sicurezza);

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 Novembre 2022 (Indennità di servizio esterno);
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
2. l'attribuzione dell'indennità di funzione e specifiche responsabilità è subordinata alla presenza delle fattispecie di seguito individuate. Gli importi sono determinati secondo i criteri anch'essi di seguito individuati.

#### **AREA ISTRUTTORI**

FATTISPECIE: Si prevedono n.4 fattispecie. Per l'attribuzione della "specifiche responsabilità" è necessaria la presenza di almeno 1 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda che ricorrano, nel singolo caso, 1, 2, 3 o tutte e 4 le fattispecie, come di seguito riportato:

1. Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (minimo 3)
2. Pluralità di linee di attività assegnate da eseguire con autonomia
3. Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività
4. Coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.

#### **IMPORTI**

Il peso annuo della posizione è pari a:

- 1. € 1.800,00 in presenza di tutte le 4 fattispecie
- 2. € 1400,00 in presenza di 3 fattispecie
- 3. € 1.100,00 in presenza di almeno 2 fattispecie

#### **AREA FUNZIONARI**

##### **FATTISPECIE**

Si prevedono n.6 fattispecie.

Per l'attribuzione dell'indennità di funzione è necessaria la presenza di almeno 2 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda del numero di fattispecie ricorrenti nel singolo caso.

1. Responsabilità collegate a procedimenti particolarmente complessi (di carattere non ripetitivo e a conduzione per fasi) che coinvolgono altri enti, istituzioni o organi interni dell'ente, elaborazione di pareri
2.Coordinamento di un ufficio
3.Coordinamento dell'attività di un significato numero di risorse umane (minimo 4 )
4.Autonomia organizzativa e/o decisionale su particolari linee di attività o coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.
5.Attività di supporto interno all'Area nel suo complesso e/o ad altre Aree, avente rilevante autonomia organizzativa e con compiti anche a carattere intersettoriale e/o di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne.
6.Attività che comporta conoscenze di tipo intersettoriale e/o multidisciplinare.

#### **IMPORTI**

L'importo annuo dell'indennità di funzione viene determinato come segue:

- € 3.000,00 in presenza di tutte le 6 fattispecie
- € 2.500,00 in presenza di 5 fattispecie
- € 2.000,00 in presenza di 4 fattispecie



€ 1.500,00 in presenza di 3 fattispecie

€ 1.200,00 in presenza di 2 fattispecie

3. Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui al comma 2 viene moltiplicato per i coefficienti riportati nella seguente tabella:

Categoria di personale di polizia locale	Grado del personale	Coefficiente
Personale di polizia locale AREA ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	0,7
	Assistente di polizia locale	0,7
	Sovrintendente di polizia locale	0,8
	Sovrintendente Capo di polizia locale	0,8
	Vice ispettore di polizia locale	0,9
	Ispettore di polizia locale	0,9
	Ispettore Capo di polizia locale	1
Personale di polizia locale AREA FUNZIONARI	Sostituto commissario di polizia locale	0,7
	Vice commissario di polizia locale	0,8
	Commissario di polizia locale	0,8
	Commissario Capo di polizia locale	0,9
	Commissario superiore di polizia locale	0,9
	Commissario coordinatore di polizia locale	1

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. L'indennità, come definita nel presente articolo, avrà decorrenza dal 1° gennaio 2024.
6. Le parti stabiliscono, per l'anno 2024, in attesa di definire il relativo accordo economico, di destinare per l'indennità di funzione l'importo complessivo di euro 12.500 di cui euro 5.000 grazie alle risorse aggiuntive derivanti dai risparmi da piani di razionalizzazione già approvati per il triennio 2022/2024 e accertati in base ai dati di preconsuntivo per quanto riguarda il 2024 che l'Amministrazione intende destinare al fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti entro il limite massimo del 50%. L'inserimento definitivo nel fondo della quota dei suddetti risparmi è subordinata alla certificazione da parte alla certificazione da parte del revisore dei conti.

#### **Art. 16 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

- al regolamento comunale in materia
- 2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
- 3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

#### **Art. 17 - Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 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.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente.

### **Titolo VIII – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
  - b) Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative e si divide la somma a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative . Il minimo punteggio per concorrere alla retribuzione

di risultato è di punti 3 secondo il manuale di valutazione. La retribuzione di risultato è ridotta in proporzione alla durata dell'incarico nell'anno di riferimento.

- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita dall'Amministrazione;
- e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

#### **Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, 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 quelle di seguito indicati:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
  - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
  - altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
2. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi previsti dall' art. 20 del CCNL 16.11.2022 , secondo il seguente schema:
- 3.

<b>Compensi percepiti nell'anno</b>	<b>Percentuale di riduzione dei compensi di performance</b>
Sino a 2.500,00 euro	Nessuna riduzione
> 2.500,00 sino a 3.500,00 euro	5,00%
> 3.500,00 sino a 4.500,00 euro	8,00%
> 4.500,00 sino a 5.500,00 euro	12,00%
> 5.500,00 sino a 6.500,00 euro	16,00%
> 6.500,00 sino a 7.500,00 euro	20,00%
> 7.500,00 sino a 8.500,00 euro	25,00%
> 8.500,00	30,00%

4. Ai fini della citata perequazione gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa e non di competenza.
5. I risparmi derivanti dall'applicazione delle riduzioni previste al comma 1 vengono ridistribuiti per il risultato di tutte le posizioni organizzative.
6. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, derivanti dalla sua applicazione.

## **Titolo IX– DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 20. – Reperibilità**

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL 16.11.2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
  - b) L'indennità prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL21/05/2018 (€ 10,33 per 12 ore al giorno) viene incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore;
  - c) Anche nel caso di cui alla lettera b), si applica l'art.24 comma 1 ultimo periodo (raddoppio dell'indennità per il turno di reperibilità durante la giornata festiva) e quanto previsto dall'articolo 24 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 (incremento del 10% per turni di reperibilità inferiori a 12 ore).

### **Art. 21. – Turnazioni**

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli 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 spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

### **Art. 22 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue: al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione multiperiodale (artt. 30 e 31 del CCNL-2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. L'articolazione dell'orario a seguito della riduzione è oggetto di confronto: a tale fine deve essere presentato un piano organizzativo dal quale si possa evincere il rispetto delle condizioni legittimanti di cui all'art. 22 CCNL 1.04.1999 che sono i presupposti per la riduzione ( nota v. RAL ARAN 1684).
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo (costo di un'ora settimanale non lavorata) sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

3. L'Organismo di Valutazione (OV), verifica con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 2 segnalando al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento;
4. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

#### **Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli artt. 32 e 33 del CCNL 16 novembre 2022 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
  - il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 40 ore annuali;
  - il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue;
  - per esigenze eccezionali e debitamente motivate, tale limite può essere aumentato per un numero limitato di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, fino ad un massimo di 250 ore, per il personale addetto ai servizi protezione civile.
  - l'autorizzazione di cui al punto precedente, debitamente motivata del Responsabile titolare di funzioni dirigenziali competente è subordinata alla preventiva verifica, da parte del Responsabile dell'Area Risorse sia delle disponibilità economiche sia della percentuale dei dipendenti autorizzabili.

#### **Art. 24- Orario massimo di lavoro settimanale**

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi per le seguenti tipologie di lavoratori:
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

#### **Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 2019/2021 è determinata dall'Ente in appositi disciplinari e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2019/2021, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, art. 36 del CCNL 2019/2021.

Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio dipendenti con orario articolato in turni di lavoro, gli operai in squadra, il personale delle farmacie). Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare si prevedono le seguenti fasce di flessibilità temporale:

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì
Mattino					
Entrata dalle	7:30 - 9:00	7:30 - 9:00	7:30 - 9:00	7:30 - 9:00	7:30 - 9:00
Uscita alle	13:30 - 15:00	13:30 - 14:45	13:30 - 15:00	13:30 - 14:45	13:30 - 15:00
Pomeriggio					
Entrata dalle		14:00 - 15:15		14:00 - 15:15	
Uscita alle		17:00 - 18:30		17:00 - 18:30	

2. E' fatta salva a una diversa minore determinazione della flessibilità rispetto all'orario legata ad esigenze di servizio anche in relazione all'orario di apertura al pubblico. A tal fine sarà effettuata una ricognizione di tali servizi in sede di Conferenza dei responsabili.
3. **Le fasce di flessibilità della tabella di cui al comma 1, si applicheranno successivamente alla ricognizione effettuata ai sensi del comma 2 e comunque dal mese di marzo 2024.**
4. Per gli incaricati di elevata qualificazione possono essere individuate diverse fasce di flessibilità temporale, anche in via temporanea.
5. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, in particolare di tipo orizzontale, possono essere individuate diverse fasce di flessibilità temporale.
6. L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità maturato nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperato entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile competente;
7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
  - Assistano ascendenti con età superiore ai 75 anni.

#### **Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio**

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

1. Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art.35 del CCNL 16/11/2022 e delle disposizioni regolamentari dell'ente, si individuano nei dipendenti addetti a turni di lavoro le figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

## **Titolo X – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI**

### **Art.27 – Salute e sicurezza sul lavoro**

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
  - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
  - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
  - c) La metodologia è articolata come segue:
    - Valutazione periodica dei rischi;
    - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
    - Piano di Sicurezza.
  - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
    - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
    - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
    - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
    - la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
2. Le attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

### **Art. 28 – Innovazioni tecnologiche**

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

### **Art. 29 - Le attività del "welfare integrativo"**

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. Il Comune di Senigallia considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale e/o

contributive-previdenziali volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, il sostegno al potere di acquisto, a protezione dal rischio vecchiaia, la non autosufficienza del dipendente.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.
3. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
4. L'attivazione del "welfare integrativo" di cui al presente articolo è subordinata alla eventuale destinazione di apposite risorse del fondo risorse decentrate negli accordi economici annuali.

#### **BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE-**

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale

#### **CONTO WELFARE-credito welfare**

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo-budget di spesa figurativo- di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino ad azzeramento del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

#### **SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO**

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia, nella forma del rimborso dell'abbonamento trasporto pubblico locale/regionale/interregionale con beneficiario il dipendente e il familiare 433 cc (art 12 del tur), fiscalmente a carico(art 51c2 lett d bis del tur);
2. supporto alla istruzione dei figli (art 51 c2 lett f bis del tur)
3. voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale (art 51 c2 lett f del tur)

Per ciascun ambito vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance dell'Ente (Approvazione del Piano Performance a consuntivo), ad avvenuta certificazione del raggiungimento degli obiettivi a livello di Ente stabiliti a preventivo, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio Personale secondo il modello di domanda che verrà fornito.

#### **1. INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.**

##### **1.1 rimborso spese del trasporto pubblico con beneficiario il dipendente o il familiare (433cc/art 12 del tur) fiscalmente a carico (art 51 c2 lett d bis del tur).**

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico con beneficiario il dipendente e/o con beneficiario il familiare fiscalmente a carico.

#### **MODALITA' DI FRUIZIONE:**

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.



L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

## **2. SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI (art 51 c2 lett f bis del tuir)**

### **2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:**

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- Rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

#### **MODALITA' DI FRUIZIONE:**

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile<sup>1</sup>.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

## **3. VOUCHER-monouso- PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE (art 51 c 2 lett f) del tuir).**

Voucher monouso per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per se' e/o familiari fiscalmente a carico:

- Cinema;
- teatro;
- musei;
- Voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
- Rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

#### **MODALITA' DI FRUIZIONE:**

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo riceve un voucher monouso tramite il quale esige il servizio.

Il dipendente deve avere un credito welfare capiente rispetto al valore del servizio richiesto.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

---

<sup>1</sup> L'art. 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati – cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro op le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisiti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

### **Art. 30 - Incentivi a favore dei messi per le notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria**

Art. 80 c. 2 lett H) CCNL 16.11.2022 -art. 54 CCNL 14.09.2000

1. Il 40% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria è iscritto sul fondo risorse decentrate.
2. L'eventuale iscrizione di cui al comma precedente avviene sul fondo dell'anno successivo dopo aver accertato l'effettiva entità dei rimborsi da parte dell'amministrazione finanziaria.
3. Le risorse di cui ai commi precedenti sono ripartite fra i messi comunali in proporzione al numero di atti notificati da ciascuno.

### **Art. 31 – Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
3. Le parti autorizzano in sede di sottoscrizione dell'accordo integrativo definitivo la correzione di eventuali errori formali, di calcolo o di citazioni non corrette di normative o contratti.

## **DICHIARAZIONI DELLE PARTI ALLEGATE ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO**

**CCI 2023 – 2025**

### **DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE**

La parte sindacale chiede alla parte datoriale l'avvio del confronto sul lavoro agile al fine di consentirne l'applicazione nell'Ente entro il primo semestre dell'anno 2024.

Chiede altresì l'avvio del confronto sulle regole relative all'eventuale applicazione nell'Ente dei buoni pasto.

La CGIL FP ha chiesto la perequazione dei compensi per le elevate qualificazioni al 60% e di mantenere la perequazione anche per gli altri dipendenti non incaricati di e.q. sempre nella misura del 60%.

La UIL FP ha chiesto di non applicare la perequazione per i dipendenti non incaricati di e.q. in quanto materia non demandata alla contrattazione e per gli incaricati di e.q. di stabilirla in una fascia unica solo per i compensi sopra i 25.000.

Senigallia, 29/12/2023

**Per la delegazione trattante di parte datoriale:**

F.to Il Presidente Claudia Conti

**Per la RSU:**

Stefano Bartolucci F.to

Francesco Calcina F.to

Fausto Perini F.to

Enzo Mariani F.to

Daniela Giuliani

Nico Mariani F.to

Massimiliano Frulla F.to

Riccardo Rago

Simona Romagnoli

Sonia Santini F.to

Rossella Perini F.to

Manuela Mancinelli F.to

### **Per le OO.SS.**

FP Cgil Simone Morbidoni F.to

Cisl FP Salvatore Gianluca Sena F.to

Uil FPL Stefano Grilli F.to

CSA RAL