



**COMUNE DI BIVONA**  
**(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)**

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
(CCNL 2019 – 2021)  
E  
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO  
2023**

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE  
IN ATTUAZIONE DEL CCNL 2019-2021  
E  
DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

In data **VENTIDUE NOVEMBRE 2024** alle ore, 15,30 presso la sede municipale del Comune di Bivona, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la Delegazione di Parte Pubblica**, come di seguito composta:

- **Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro – presidente;**
  - **Dr.ssa Carmela La Mela Veca – componente;**
- nominata con determinazione sindacale n. 20 del 12/12/2022;

e

La **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU:

- 1. Matteo Lo Raso, Segretario provinciale/delegato CGIL – FP;**
- 2. Carlos Bonfonti, coordinatore provinciale della CISL – FP;**
- 3. Vincenzo Lo Re Segretario provinciale/delegato del CSA RAL – CISAL;**

**Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:**

- Sig.ra Mirella Cutrò;
- Sig.ra Angelina Russo;
- Sig. Vincenzo Giuseppe Arpa;

**INDICE**

**Titolo I  
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO**
- Art. 3 INTERPRETAZIONE AUTENTICA**
- Art. 4 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE**
- Art. 5 INFORMAZIONE**
- Art. 6 ATTIVITA' E PREROGATIVE SINDACALI**

**Titolo II  
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

- Art. 7 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE**

**Titolo III  
LE RISORSE DECENTRATE**

- Art. 8 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI**
- Art. 9 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE**
- Art. 10 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**
- Art. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**
- Art. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - CRITERI**

- Art. 13** INDENNITÀ “CONDIZIONI DI LAVORO” (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 14** INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 15** WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 16** INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17** PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 18** MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 19** CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20** BANCA DELLE ORE (ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 21** FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 22** ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 23** LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 24** TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 25** MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 26** COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 27** INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 28** TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

#### **Titolo IV PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

- Art. 29** INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 30** INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)
- Art. 31** PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

#### **TITOLO V Norme finali e transitorie**

- Art. 32** DISPOSIZIONI FINALI

**ALLEGATO 1:** CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

Destinazione risorse decentrate anno 2023

**Titolo I**  
**FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

**Art. 1**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dal Comune di Bivona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. E' lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo professionale e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Gli effetti del presente CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, a richiesta di una delle parti. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

**Art. 2**  
**MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
  - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
  - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
  - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica, anche non certificata;
  - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
  - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
  - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno tre giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

**Art. 3**  
**INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei

sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale 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, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. 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.

#### **Art. 4**

### **PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Finché il servizio della formazione del personale sarà gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Platani Quisquina Magazzolo, le risorse finanziarie saranno stanziate nel bilancio dell'Unione ed è facoltà del Comune destinare risorse aggiuntive per la formazione.

4. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

5. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

6. Alla formazione erogata dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di comparto, previamente concordata con l'Ente, sono riconosciute le stesse prerogative e/o condizioni della formazione erogata dall'Ente.

#### **Art. 5**

### **INFORMAZIONE**

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

#### **Art. 6**

### **ATTIVITA' E PREROGATIVE SINDACALI**

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche aree o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).
7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
8. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione, nei limiti delle effettive disponibilità.
9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

## **Titolo II**

### **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

#### **Art. 7**

#### **SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE**

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
  - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
  - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
  - c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità;
  - d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità, se istituito;
  - e) Servizio di polizia municipale, da assicurare con: n. 1 Agenti di P.M. 1 per ogni turno, se istituito il servizio per turni o per giorno;
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I Responsabili dei Dipartimenti individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i Responsabili di Dipartimento dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione.

## **Titolo III**

### **LE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 8**

#### **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI [art. 7 co.4 lett. a e art. 80 CCNL 2019-2021]**

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 viene ripartito dalla Delegazione Trattante attraverso apposito Accordo Decentrato ai sensi dell'art. 1 comma 3.
2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo dà concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare non oltre il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo, in caso di richiesta di rinegoziazione di una delle parti.
3. Il fondo costituito dall'Ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 3 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3 lett. b);
  - quote dell'indennità di comparto;
  - indennità che continuano a essere corrisposte a personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, co. 4, CCNL 6.07.1995.
5. Le parti definiscono i criteri per determinare le quote di riparto delle restanti somme annualmente disponibili da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno dell'area (P.E.I.A.), comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Ai sensi del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili, al netto delle risorse specificate al comma 1 del medesimo art. 80, va destinata a:
  - premi collegati alla performance organizzativa;
  - premi collegati alla performance individuale;
  - indennità condizioni di lavoro e indennità per servizio esterno;
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 (lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale);
  - indennità per specifiche responsabilità;
  - indennità di funzione;avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo.
7. Qualora parte delle risorse del fondo, dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato, non dovessero esser utilizzate, andranno a confluire nel fondo dell'anno successivo, dovendo, tali risorse, rimanere comunque destinate ai dipendenti.
8. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
9. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra i diversi istituti, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
10. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra la delegazione trattante di parte pubblica, da un lato, e le OO.S e la RSU, dall'altro, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta comunale che, dopo avere acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, delibera entro 15 giorni in merito all'autorizzazione della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

## **ART. 9**

### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE**

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente: performance individuale e organizzativa. Il budget di cui al presente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a 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 sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
5. Alla performance individuale deve essere destinato il 30% delle risorse del fondo.

**Art.10**  
**CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**  
**(performance organizzativa e individuale)**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, comma 2, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, fermo restando che almeno il 30% delle stesse deve essere destinato alla performance individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge così come sono state declinate nel sistema di valutazione della performance dell'Ente.
4. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
5. Il sistema degli incentivi monetari dell'Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti categorie fondamentali di premi:
  - a) un premio collegato alla performance organizzativa, volta al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza;
  - b) un premio collegato alla performance individuale, volta alla qualità del contributo assicurato alla propria struttura attraverso i singoli comportamenti professionali;
  - c) un premio collegato al raggiungimento di uno o più obiettivi contenuti in progetti di miglioramento/innovativi o di mantenimento.
6. La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Responsabile di E.Q. secondo le regole del vigente sistema di valutazione della performance, con obbligo da parte dello stesso E.Q. di un confronto con il lavoratore per la sottoscrizione per accettazione della valutazione.
7. Le risorse per l'incentivazione di cui alle precedenti lettere a), b) e c) saranno ripartite in budget di Dipartimento, dopo l'approvazione del CCDI – Destinazione risorse decentrate per l'anno di riferimento, in relazione al numero dei dipendenti, fermo restando che:
  - almeno il 30% delle risorse assegnate deve essere destinato alla performance individuale;
  - una parte del Fondo destinata alla performance, non superiore al 30 % del budget complessivo, può essere destinata a progetti che realizzano un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio all'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile o dai Responsabili apicali, sulla base delle priorità indicate dalla Giunta.
8. I progetti per la produttività di cui alla lett. c) del precedente comma 5 dovranno essere proposti con atto formale dei responsabili di E.Q., approvati dalla Giunta, da trasmettere per mera informazione successiva alle OO.SS. e alla RSU, e dovranno contenere:
  - le finalità e tempi di realizzazione;
  - il personale interessato;
  - il costo unitario per funzione e complessivo;
  - le modalità di verifica della realizzazione.
9. Il personale coinvolto nei progetti di cui alla lett. c) del precedente comma 5 deve essere sottoposto in linea di principio a rotazione.
10. Il premio individuale massimo concedibile sarà determinato dal Responsabile di E.Q. dividendo l'ammontare del budget destinato per ciascuna delle forme di incentivazione per come segue:  
**Performance organizzativa.**  
Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di EQ, è suddiviso per Dipartimento. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	PARAMETRO
Operatori	1
Operatori Esperti	1,10
Istruttori	1,30
Funzionari ed EQ	1,40

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni Dipartimento, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di Dipartimento.

Il budget di Dipartimento così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singolo Dipartimento e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti del Dipartimento stesso.

La valutazione, tramite apposita scheda personale approvata con il sistema di valutazione, si esprime in un punteggio fino a 30 (o il diverso punteggio stabilito con il sistema di valutazione della performance). Per l'attribuzione dell'incentivo denominato "Performance organizzativa" si divide il valore economico corrispondente alla valutazione massima concedibile per 30 e si moltiplica per il punteggio attribuito dal Responsabile di Dipartimento in fase di valutazione.

La valutazione della performance Organizzativa deve essere validata dall'OIV.

Il valore da attribuire ai dipendenti part time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

### **Performance individuale.**

La misurazione e la valutazione della performance individuale si inserisce in un processo complesso che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze del singolo lavoratore. Sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento. Le parti rinviano al vigente sistema di valutazione che potrà essere oggetto di modifiche e/o miglioramenti.

Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di EQ. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

La valutazione, tramite apposita scheda personale approvata con il sistema di valutazione, si esprime in un punteggio fino a 70 (o il diverso punteggio stabilito con il sistema di valutazione della performance). Per l'attribuzione dell'incentivo denominato "Performance individuale" si divide il valore economico corrispondente alla valutazione massima concedibile per 70 e si moltiplica per il punteggio attribuito dal Responsabile di Dipartimento in fase di valutazione.

Il valore da attribuire ai dipendenti part time sarà calcolato proporzionalmente al relativo orario d'obbligo.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance (individuale e organizzativa), i dipendenti che hanno prestato servizio nell'ente per almeno 4 mesi. Nella valutazione della performance non sono considerati i periodi di congedo per maternità, paternità e parentale, né il congedo ex art. 42 D. Lgs. n. 151/2001.

Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di primalità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate ad incrementare il Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

**Art. 11**  
**DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**  
**(ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL.
2. Tale maggiorazione è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata in ciascun Dipartimento fino ad un massimo del 30% dei dipendenti (con arrotondamento per eccesso) indipendentemente dall'area di appartenenza.
3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a 90/100. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
  - b. della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
  - c. minore anzianità anagrafica.
4. Non si dà luogo alla distribuzione della maggiorazione al personale dei Dipartimenti in cui il Responsabile non ha effettuato valutazione differenziata.
5. In sede di destinazione delle risorse decentrate si può stabilire di non applicare la maggiorazione per destinare le relative risorse ad altri istituti e, in particolare, ai differenziali stipendiali.

**Art. 12**  
**DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE**  
**CRITERI**  
**(art. 7, comma 4 lett. c) e art. 14 CCNL 2019/2021)**

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, i differenziali stipendiali (già progressione economica all'interno delle aree - c.d. "progressione orizzontale" o PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna area, secondo la seguente tabella:

**per l'anno 2024**

<b>Area</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Somme da destinare</b>	<b>Note</b>
<b>Operatori</b>	11	€. 550 x n. 6 unità	
<b>Operatori esperti</b>	2	€. 650,00 x n. 1	
<b>Istruttori</b>	15	€. 750,00 x n. 8	
<b>Funzionari ed EQ</b>	1		Anno 2025
	<b>Totale</b>		

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate ai differenziali stipendiali (PEO), i risparmi possono essere riassegnati ai differenziali stipendiali nella medesima proporzione. Eventuali economie confluiscono nella parte variabile.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ciascun anno di vigenza del presente CCDI. 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.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione (Allegato n. 1).

**Art. 13**  
**INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"**  
**(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. L'indennità per "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del

riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità	Note
Attività di tipo manuale che espone il lavoratore a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale: - addetto al servizio idrico; - operatore addetto al servizio manutenzione e verde pubblico; - operatori e servizio rifiuti; - servizi esterni e mensa scolastica-scuolabus;		

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.

4. Vengono individuate le seguenti tipologie:

- orario spezzato, con pause superiori a due ore nell'arco della giornata;
- orario di lavoro con inizio della prestazione prima delle ore 7:00;
- orario di lavoro con prestazione lavorativa effettuata sempre in orario pomeridiano, con esclusione del personale turnista;

5. L'esposizione a situazioni di disagio connesse alle mansioni e/o alla destinazione, attribuite con atto formale del responsabile di EQ, in via esclusiva e continuativa dà diritto all'indennità di disagio nella seguente misura, o nella diversa misura che verrà stabilita annualmente in sede di destinazione del Fondo Risorse Decentrate:

Tipo di attività	Importo indennità
Autista con orario spezzato	€ 1,00/15,00 al giorno
Addetto al servizio idrico	€ 1,00/15,00 al giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da € 1.000,00 a € 10.000,00: importo indennità giornaliera € 1,50;
- b) da € 10.001,00 a € 15.000,00: importo indennità giornaliera € 2,50.

5. In caso di cumulo di attività che presentino una o più delle situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso, non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il dirigente/responsabile del Dipartimento di appartenenza del dipendente attesta ogni 6 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

#### NOTE

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o al profilo di appartenenza.

Essa deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle condizioni di lavoro come descritte dal contratto.

L'ARAN precisa che deve trattarsi *“di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo”* (RAL\_1563 e RAL\_199).

Possono essere utili, a proposito, le indicazioni contenute nei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare l'impatto finanziario dell'operazione.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo superiore a un certo numero di ore giornaliero.

**Art. 14**  
**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**  
**(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Al personale delle Aree dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, degli Istruttori e degli Operatori Esperti, è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e di attribuzione di particolari compiti di responsabilità con atto formale del Responsabile di E.Q.
2. L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84, co. 1 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ed è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati, in conformità alle disposizioni del Regolamento Uffici e Servizi, da ciascun Responsabile di Dipartimento – titolare di E.Q., previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado Medio</i>	<i>Grado Alto</i>	<i>Grado Molto Alto</i>
<i>Fino a € 500,00</i>	<i>Fino a € 1.500,00</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

L'ammontare dell'indennità potrà essere elevata fino a €. 4.000,00 a beneficio dei dipendenti inquadrati nell'area dei funzionali e EQ, ricorrendo almeno una delle condizioni previste dall'art. 83 del CCNL e compatibilmente con le disponibilità del Fondo.

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - b) complessità dell'attività;
  - c) responsabilità gestionale.
6. 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
7. Gli importi annui sono 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.
8. 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.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.
10. 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.
11. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

## **NOTE**

A titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione le seguenti funzioni:

### **AREE OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI**

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari area per un numero minimo di 3 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, e un valore in caso di cumulo.

### **AREA ISTRUTTORI**

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di area pari o inferiore per un numero minimo di 3 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, e un valore in caso di cumulo.

### **AREA FUNZIONARI ED EQ**

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di area 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, e un valore in caso di cumulo.

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo professionale di appartenenza.

## **Art. 15**

### **WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82, CCNL 16.11. 2022)**

1. Alle misure di sostegno indicate dall'art. 82, CCNL 16 novembre 2022 sono attribuite le seguenti risorse, nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti:

- per l'anno 2023: euro .....
- per l'anno 2024: euro .....
- per l'anno 2025: euro .....

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) concorso alle spese per acquisto di libri di testo per i figli dei dipendenti o per i dipendenti stessi sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un reddito familiare inferiore a euro .....
- b) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- c) assegnazione di borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

## **Art. 16**

### **INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79, CCNL 16 novembre 2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Area	Profilo Professionale
Stato Civile			
Agenti di Polizia locale			
Protezione civile			

8. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di ..... turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. .... mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

#### NOTE

L'art. 24, CCNL 21 maggio 2018 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 a euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto al massimo di 6 turni al mese previsti dal CCNL.

#### Art. 17

### PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
2. A tal fine, assumono rilievo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6, CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, c. 1091, L. 145/2018;
  - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43, L. 449/1997.
3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

## SCHEMA A

<b>Incentivi</b>	<b>Abbattimento indennità di risultato</b>	<b>Note</b>
Fino a 3.000 euro	3%	
Da 3.001 a 5.000 euro	5%	
Da 5.001 a 7.000 euro	8%	
Oltre i 7.000 euro	12%	

### **Art. 18** **MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO** **(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. .... ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

### **Art. 19** **CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE** **(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. Le parti concordano che, è possibile innalzare fino al 30%, il tetto massimo di cui all'art.53 comma 2 del CCNL 2016-2018, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°-2° grado, che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

3. Il personale a tempo parziale, contrattualizzato a tempo indeterminato in applicazione di normativa regionale speciale, a seguito delle stabilizzazioni di lavoratori precedentemente a tempo determinato e provenienti dal bacino del precariato (già inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 L.R. n. 5/2014) non viene conteggiato nel contingente di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/18.

4. La percentuale indicata in tale articolo contrattuale è da intendersi esclusivamente per i rapporti a tempo pieno che vengono trasformati a tempo parziale.

### **Art. 20** **BANCA DELLE ORE** **(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarico di EQ, compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà al Responsabile di Dipartimento entro il mese di gennaio. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Responsabile del Dipartimento di appartenenza entro il budget annuo assegnato a ciascun dipendente - che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. \_\_\_\_\_.
4. Non confluiscono nella banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario effettuate in occasione di consultazioni elettorali e referendarie.

**Art. 21**  
**FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO**  
**(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).
2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Le situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile sono le seguenti (casistica non esaustiva e suscettibile di integrazione o variazione):
  - a) lavoratore con patologie certificate dal SSN;
  - b) lavoratori con figli portatori con handicap;
  - c) lavoratori conviventi con portatori di handicap grave;
  - d) lavoratori con figli anche non conviventi di età inferiore a 14 anni;
  - e) ....
4. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.
5. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
6. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane dalle ore 9,30 alle ore 12,30 e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
7. 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, chiedi di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

**Art. 22**  
**ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE**  
**(ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. In sede di prima applicazione le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative tali da dovere elevare l'arco temporale di mesi sei (6) su cui calcolare il limite dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario.
2. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
3. L'orario multi-periodale si può applicare a titolo esemplificativo al personale assegnato a i seguenti servizi:
  - servizio mensa scolastica;
  - servizio trasporto scolastico;
  - altri servizi individuati in sede di contrattazione decentrata.
4. Per i servizi di cui al comma precedente è possibile superare il limite delle 13 settimane.

**Art. 23**  
**LAVORO STRAORDINARIO**  
**(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinaria deve essere previamente autorizzata dal Responsabile di Dipartimento, titolare di EQ, sulla base delle esigenze organizzative. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Non si ravvisano esigenze tali da elevare il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999, fissato in n. 180.

**Art. 24**  
**TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO**  
**(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 25**  
**MESSI NOTIFICATORI**  
**(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

**Art. 26**  
**COMPENSI ISTAT**  
**(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

**Art. 27**  
**INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO**  
**(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:
  - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
  - b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici: .....
  - c) .....

**Art. 28**  
**TURNAZIONI**

**(ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>Numero di addetti</b>	<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>

**TITOLO IV**  
**Personale della polizia locale**

**Art. 29**  
**INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**  
**(ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. L'indennità di servizio esterno 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 al suo espletamento.
3. L'indennità di servizio esterno:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. La misura dell'indennità giornaliera è determinata in € \_\_\_\_\_ e potrà essere rideterminata annualmente nel rispetto dei limiti minimi e massimi previsti dal CCNL (da €. 1,00 a €. 15,00).

**Art. 30**  
**INDENNITÀ DI FUNZIONE**  
**(ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto, l'ammontare dell'indennità è determinato sulla base:
  - specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, c. 5, CCNL 16 novembre 2022;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100, 16 novembre 2022;
  - 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), CCNL 16 novembre 2022;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

**Art. 31**  
**PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA**  
**(ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

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, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:  
a) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**TITOLO V**  
**Norme finali e transitorie**

**Art. 32**  
**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.

**APPENDICE**

**CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI  
DIFFERENZIALI STIPENDIALI  
(già PEO - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE)**

**1. Disposizioni generali**

1. I Differenziali stipendiali (PEO) all'interno delle aree sono disciplinati dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 14, CCNL 16 novembre 2022 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).
2. I Differenziali stipendiali sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione, attraverso il riconoscimento di "differenziali stipendiali" di cui alla Tabella A del CCNL 2019-2021.
3. I Differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.
4. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento dei differenziali Stipendiali, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.
5. Le parti provvedono ogni anno a quantificare, distintamente e separatamente, per ciascuna area di inquadramento del personale del comparto (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e della Elevata Qualificazione) l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti a tempo indeterminato.

**2. Requisiti di partecipazione**

1. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti a tempo indeterminato che:
  - a) siano in servizio nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione;
  - b) negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
  - c) alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, abbiano un'anzianità di servizio, a tempo indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 24 mesi nella posizione economica. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro;
  - d) non siano stati destinatari, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2. Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

### 3. Criteri di valutazione

1. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno è definito in sede di destinazione delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

2. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

3. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a) **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 a una delle annualità o per altre ragioni non imputabili al lavoratore (*art. 14, comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022*);

b) **esperienza professionale.** Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per ogni anno di anzianità si attribuisce un punteggio pari a 2,5 fino a un massimo di 30 (*art. 14, comma 2, lett. d) CCNL 16.11.2022*);

c) **capacità culturali e professionali:**

titolo di studio superiore a quello richiesto per l’accesso dall’esterno (massimo 5 punti), abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o aggiornamento, con attribuzione di 2 punti per ogni corso, fino al massimo di 15.

4. La ponderazione dei criteri di cui alle lettere a) e b), su un punteggio massimo pari a 100, è rispettivamente pari al 50% (media del triennio su base 100/2) e al 30% del peso totale.

5. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al .....% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui al punto 3.

6. Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di punteggio attribuito, viene data la precedenza nell’ordine:

- al dipendente che ha ottenuto nel triennio il punteggio medio più elevato e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto del punteggio medio dell’ultimo quinquennio;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell’Ente;
- al dipendente più anziano di età.

### 4. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanZIA le risorse destinate ai differenziali stipendiali nell’area, il Responsabile del Dipartimento Personale pubblica un avviso sul sito istituzionale dell’ente per almeno 30 giorni. L’informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell’ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 2, presentano domanda entro il termine fissato nell'avviso. Ciascun candidato, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, deve autocertificare il possesso dei requisiti.
3. Per ciascun dipendente è compilata una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a), b) e c) del precedente articolo 3 e, laddove ricorrano le condizioni, del punteggio aggiuntivo.
4. 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 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile del Dipartimento Personale decide in via definitiva.
5. Può essere prevista un'ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro il termine 30 giorni. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa a un apposito collegio composto dal Responsabile di riferimento, dal Segretario dell'Ente e dal Responsabile del Dipartimento Personale.
6. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

## IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023

### DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

In data **VENTIDUE NOVEMBRE 2024**, alle ore 15,30 presso la sede Comunale, a seguito di regolare convocazione giusta nota prot. n. 9737 del 19/11/2024 ha avuto luogo l'incontro tra:

**la Delegazione di Parte Pubblica**, come di seguito composta:

- **Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro – presidente;**

- **Dr.ssa Carmela La Mela Veca – componente;**

nominata con determinazione sindacale n. 20 del 12/12/2022;

e

La **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalla RSU:

**1. Matteo Lo Raso, Segretario provinciale/delegato CGIL – FP;**

**2. Carlos Bonfonti, coordinatore provinciale della CISL – FP;**

**3. Vincenzo Lo Re Segretario provinciale/delegato del CSA RAL – CISAL;**

**Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:**

Sig.ra Mirella Cutrò;

Sig.ra Angelina Russo;

Sig. Vincenzo Giuseppe Arpa;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di C.C.D.I. – Destinazione Risorse decentrate anno 2023 del personale dipendente del Comune di Bivona.

Richiamati:

- il CCDI avente ad oggetto “Contratto decentrato integrativo 2018-2020”, sottoscritto in data 20 dicembre 2021;

**Preso atto che:**

- con Determinazione del Responsabile del Dipartimento Servizi Finanziari n. 90 del 22/12/2023 (R.G. n. 681 del 22/12/2023) si è proceduto alla Costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2023;

- che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL per il personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

- che in particolare l'art. 79 del citato CCNL, rubricato “Fondo risorse decentrate: costituzione”, ai commi 1 e 5, dispone:

*1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:*

*omissis ...*

*b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;*

*5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.*

Considerato che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 era già stato costituito all'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021, si dà atto che le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 (oltre a quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2023 a valere sulla parte stabile) sono state computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.

I presenti ad unanimità approvano l'ipotesi di CCDI anno 2023 – destinazione risorse decentrate.

## Art. 1

### Campo di applicazione, efficacia e durata

Il presente CCDI si applica a tutto il personale del Comune di Bivona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato e ha per oggetto la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2023.

Per quanto non previsto dal presente contratto (CCDI 2023 - destinazione risorse decentrate) si applicano le clausole del vigente CCDI in quanto compatibili e non in contrasto con i vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale del Comparto Funzioni Locali.

## Art. 2

### Fondo Risorse Decentrate anno 2023

Il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2023 è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Dipartimento Servizi Finanziari n. 90 del 22/12/2023 (R.G. n.681 del 22-12-2023).

**L'ammontare delle risorse contrattabili per l'anno 2023 è pari a € 85.866,61 oltre** al netto delle risorse destinate al finanziamento delle P.E.O. storiche e delle indennità di comparto come da prospetto allegato.

## Art. 3

### Indennità per condizioni di lavoro

(art. 68, comma 2, lett. c e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

L'indennità per condizioni di lavoro viene corrisposta ai lavoratori inquadrati in Cat. A e B assegnati al Servizio Idrico, al Servizio Cimiteriale, ai Servizi manutenzioni e verde pubblico, raccolta e smaltimento rifiuti, impianti sportivi, mensa scolastica, nella misura tra il minimo e il massimo prevista dal CCNL 21.05.2018:

- € 4,50 per ogni giorno di effettivo servizio (servizio idrico);
- € 4,50 per ogni giorno di effettivo servizio custode cimitero Cat. B;
- € 4,50 per ogni giorno di effettivo servizio operaio cimitero Cat. A;
- € 4,00 per ogni giorno di effettivo servizio (servizio manutenzione e verde pubblico);
- € 4,50 per ogni giorno di effettivo servizio (servizio rifiuti);
- € 3,00 per ogni giorno di effettivo servizio (servizi esterni e mensa scolastica-scuolabus);
- € 2,50 per ogni giorno di effettivo servizio (impianti sportivi);
- € 2,00 per ogni giorno di effettivo servizio (personale servizi interni – cat A e B addetto alle fotocopie e altre apparecchiature elettroniche);

e inoltre alla Cat. C – economo comunale:

- € 3,00 per ogni giorno di effettivo servizio (economo comunale – maneggio valori);

**Vengono destinate all'istituto € 11.000,00.**

## Art. 4

### Indennità di reperibilità

(art. 68, comma 2, lett. D) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 14.09.2000)

L'indennità di reperibilità viene corrisposta nella misura stabilita dall'art. 23 CCNL 14.09.2000 (€ 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiato se l'attività viene svolta di domenica o in un giorno festivo o in un giorno di riposo).

**All'istituto nell'anno 2023 non viene destinata alcuna somma all'istituto in quanto non sono stati effettuati turni di reperibilità presso alcun servizio.**

## **Art. 5**

### **Indennità servizio festivo e festivo infrasettimanale (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 24 CCNL 14.09.2000)**

L'indennità per servizio festivo domenicale e per servizio festivo infrasettimanale è riconosciuto al personale assegnato al servizio idrico, alla Polizia Municipale e al servizio cimiteriale ai sensi dell'art. 9 del CCDI.

**All'istituto viene destinata la complessiva somma presuntiva di € 5.000,00.**

## **Art. 6**

### **Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 e art. art. 23 CCNL 21.05.2018)**

L'indennità di turno è riconosciuta al personale che, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, svolge la prestazione lavorativa effettuando la rotazione in prestabilite articolazioni orarie giornaliere secondo le modalità di cui al CCNL. Nell'anno 2021 non sono stati espletati turni.

**All'istituto non viene destinata alcuna somma.**

## **Art. 7**

### **Indennità per servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies e art. 68 comma 2 lett. f) CCNL 21.05.2018)**

L'indennità per servizio esterno nella misura giornaliera di € 3,00, per i giorni di effettivo servizio è riconosciuta al personale in servizio presso la Polizia Municipale addetto in via continuativa ai servizi esterni. Al dipendente Ausiliare del Traffico/autista viene riconosciuta l'indennità per servizio esterno nella misura giornaliera di € 4,00, per i giorni di effettivo servizio.

Agli addetti va corrisposta l'indennità nella misura giornaliera di €. 10,00 nei giorni in cui viene prestato servizio nel pomeriggio, come da deliberazione della Giunta comunale.

**Al finanziamento dell'istituto è destinata la somma di €. 4.200,00.**

## **Art. 8**

### **Indennità di funzione al Comandante della Polizia Municipale (art. 68, comma 2, lett. f) e art. 56 –sexies CCNL 21.05.2018)**

L'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 21.05.2018 e all'art. 11 dell'ipotesi di CCDI 2018-2020 sottoscritta in data 24/05/2019, è riconosciuta al Comandante della Polizia Municipale non incaricato di Posizione Organizzativa nella misura di € 2.800,00 annui lordi da corrispondere per 12 mensilità e al vicecomandante della Polizia Municipale nella misura di €. 800,00.

**All'istituto si destina la somma di € 3.600,00.**

## **Art. 9**

### **Indennità per specifiche responsabilità al personale inquadrato in Cat. D e C. (art. 68, comma 2 lett. e) e art. 70-quinquies CCNL 21.05.2018)**

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta al personale inquadrato in cat. D non incaricato di Posizione Organizzativa e in cat. C, formalmente incaricato di Responsabilità di ufficio e/o servizio e/o responsabilità complesse, con esclusione della mera responsabilità di procedimento, secondo la pesatura effettuata in sede di Conferenza dei Servizi interna del giorno 13/12/2021:

**€ 1.700,00 annui lordi:** Cat. D Responsabile Servizi Sociali e del Distretto Socio-Sanitario. N. 1 unità;

**€. 1.600,00 annui lordi:** Cat. C: Responsabile Servizi Tecnici (manutenzioni, ecc.)

**- €. 1.000,00 annui lordi:** Cat. C: Responsabile e Servizio Segreteria Elettorale; Responsabili Servizio Bilancio e Programmazione/Economato; Gestione giuridica ed economica del personale; Entrate comunali - Tributi, SUAP e Commercio; Servizi Demografici; Responsabile pubblicazioni/sportello catasto e autentiche passaggi di propri età, con delega ufficiale di anagrafe e stato civile; responsabile caricamento dati piattaforme Distretto socio-sanitario D2 e Servizi Sociali (GEPI, casellario dell'assistenza, ecc.) – n. 7 unità a tempo parziale a 24 ore settimanali.

**€. 800,00 annui lordi:** Cat. B Custode /coordinatore servizio lampade votive;

Ai sensi del comma 2, dell'art. 70-quinquies viene riconosciuta l'indennità di responsabilità di **€. 350,00** alle seguenti figure:

- Messo notificatore;

**All'istituto si destina la somma di €. 11.450,00.**

## **Art. 10**

### **Premi correlati alla Performance organizzativa e individuale**

Alle ore 17,45 viene chiuso il presente verbale, sottoscritto dai presenti.

#### **Per la Parte Pubblica:**

f.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro \_\_\_\_\_

f.to Dr.ssa Carmela La Mela Veca \_\_\_\_\_

#### **Per la Parte Sindacale:**

**Coordinatore provinciale della CISL – FP f.to Carlos Bonfanti** \_\_\_\_\_

**Segretario provinciale/delegato CGIL – FP f.to Matteo Lo Raso** \_\_\_\_\_

**Segretario provinciale/delegato del CSA RAL – CISAL f.to Vincenzo Lo Re** \_\_\_\_\_

#### **Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:**

f.to Sig.ra Mirella Cutrò \_\_\_\_\_

f.to Sig.ra Angelina Russo \_\_\_\_\_

f.to Sig. Vincenzo Giuseppe Arpa \_\_\_\_\_