COMUNE DI SAPRI

(Provincia di Salerno)

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE

03.11.2026

GIORNO	**03.11.2026**
ORE INIZIO	10,30
ORE FINE	11,30
RIUNIONE	In presenza
PRESENTI	Delegazione parte pubblica – in presenza Segretario generale A. Maiese Dott.ssa Adele Citera Dott. Francesco Capasso Delegazione parte sindacale UIL FPL – Gennaro Falabella – in presenza CISL FP – Vincenzo Della Rocca – in presenza FP CGIL – Alfonso Rianna – in presenza CSA – Emilio Pagano RSU Antonio Abbadessa Alberto Ciorciaro
OGGETTO	Verbale del 20.10.2026 e Convocazione prot. 15716/2026. Contrattazione decentrata 2026

U
COMUNE DI SAPRI
COMUNE DI SAPRI
Protocollo N.0016469/2026 del 04/11/2026

È presente il Sindaco dott. Antonio Gentile, il quale comunica di aver dato indirizzo al Segretario generale per la revisione della struttura organizzativa, con la riduzione dei settori da 6 a 5.

La delegazione sindacale prende atto della comunicazione del Sindaco e chiedono che la riorganizzazione venga conclusa tempestivamente. Invitano a concludere la valutazione della performance del personale dell'ente e del PSZ S/9. Inoltre chiedono di voler inserire tra le risorse variabili anche l'022% del MS 2021, per liberare ulteriori risorse del fondo decentrato da destinarsi.

In prosieguo della riunione del 20.10.2026, confermano la bozza di ipotesi di CCDI 2026-2028 – parte normativa – del personale del Comparto Funzioni Locali, stabilendo che verrà sottoscritta con separato verbale.

Con riferimento alla ripartizione delle risorse disponibili anno 2026, le parti prendono atto che la costituzione del fondo è stata effettuata con determinazione II SETTORE - FINANZIARIO Determinazione n. generale 646/n. sett. 134 del 25/06/2026. Il dott. Francesco Capasso comunica che la parte disponibile per la contrattazione decentrata 2026 ammonta ad Euro 81.095,64.

Le parti dopo ampia discussione procedono alla seguente ripartizione del fondo anno 2026:

	DESTINAZIONE FONDO PARTE DISPONIBILE ANNO 2026	IMPORTO Euro
A	Reperibilità operatori servizi demografici/stato civile	3.000,00
B	Reperibilità personale UTC e PM	7.000,00
C	Indennità di condizioni di lavoro	1.600,00
D	Specifiche responsabilità + indennità di funzioni polizia locale	30.000,00
E	Indennità di turno	8.000
F	indennità di servizio esterno	5.000,00

G	Differenziali (Ex PEO)	12.000
H	Performance organizzativa	6.095,64
I	Performance individuale	8.400,00
		81.095,64
Nota: eventuali economie sulle voci da A) fino ad I) incrementano il budget delle performance individuale.		

Le parti sottoscrivono la presente ipotesi di ripartizione che sarà rimessa al Revisore dei conti per il parere di competenza e alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Per quanto riguarda, invece, la ripartizione delle risorse decentrate per il personale in servizio presso il PSZ S/9, le parti concordano di attivare una apposita tornata contrattuale in tempi brevissimi.

Alle ore 11,20 il rappresentante del CSA Emilio Pagano lascia la seduta e delega per la firma il Sig. Vincenzo Della Rocca CISL FP.

La seduta termina alle 11.30.

Delegazione parte pubblica

Segretario generale A. Maiese Dott.ssa Adele Citera Dott. Francesco Capasso

Delegazione parte sindacale

UIL FPL – Gennaro Falabella CISL FP – Vincenzo Della Rocca FP CGIL Alfonso Rianna CSA Emilio Pagano

RSU: Antonio P. Abbadessa Alberto Ciorciaro

CITTÀ DI SAPRI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE APPARTENENTE AL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2026 - 2028

Il giorno 3 novembre 2026, alle ore 11,10, presso la sede del Comune di Sapri ha avuto luogo l'incontro tra la parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI 2026-2028 del Comune di Sapri.

Per il Comune di Sapri
il Segretario generale Aniello Maiese
dott. Adele Citera
dott. Francesco Spasso
Per la delegazione sindacale
RSU Antonio Pompeo
RSU Alberto Ciorciaro

FP CGIL
CISL FP
UIL FPL
CSA RAL

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. - 1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) 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 CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Sapri, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dalla data della sua sottoscrizione e fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo. Le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.
2. 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.
3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI

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

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

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 58 del CCNL 23.02.2026, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 59 dello stesso CCNL 23.02.2026, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
   - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
   - la programmazione operativa e gestionale;
   - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
   - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
   - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
   - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

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

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

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 23.02.2026)

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance i giorni di assenza dovuti a congedo di maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001 non rilevano ai fini della decurtazione o della riduzione della valutazione della performance individuale, né del relativo premio. L'assegnazione degli obiettivi e la successiva misurazione dei comportamenti organizzativi devono tenere conto della minore presenza in servizio, riproporzionando i target assegnati o applicando criteri di valutazione equivalenti che non svantaggino il dipendente rispetto al restante personale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, a seguito della validazione della relazione performance da parte dell'organismo di Valutazione.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale

(art. 48 CCNL 23.02.2026)

1. Al 20 % dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente

articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8

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

(art. 14 CCNL 23.02.2026)

1. Le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

1) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. L'assegnazione dei differenziali stipendiali è riservata al 50% del personale avente diritto.

2) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

3) Che non siano risultati assenti dal servizio, a qualsiasi titolo, nei tre anni oggetto di valutazione per più della metà dei giorni lavorativi di ciascun anno. Non si terrà conto delle assenze per: ferie, astensione obbligatoria per maternità/paternità; infortuni sul lavoro, assenze per terapie salvavita;
4) che hanno conseguito un punteggio medio di valutazione della performance individuale nei tre anni antecedenti alla data di decorrenza economica del differenziale, non inferiore a 60/100.
5) Ai fini dell'applicazione dell'istituto, si richiamano i seguenti criteri interpretativi:
   a) nel computo dell'anzianità di un servizio part-time, lo stesso va considerato per intero;
   b) fermo restando il requisito di ammissione di cui ai precedenti punti, ai fini dell'anzianità di servizio si tiene conto anche di quello prestato presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato.
6) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio/Ufficio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 giorni;
7) Le parti convengono di individuare i seguenti criteri e la loro pesatura ai fini dell'attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base di quanto previsto dal CCNL 2016/2018.

Criteri	Peso
a. Media aritmetica di tre anni precedenti a quello di decorrenza dei risultati della valutazione annuale ai fini della erogazione del premio di performance o indennità di risultato	60%
b. Anzianità di servizio nel profilo di appartenenza o equivalente	35%
c. Corsi di formazione	5%

8) I punteggi in relazione ai criteri di cui sopra vengono assegnati come segue:

a) *Valutazione*: alla media aritmetica delle valutazioni dei tre anni, si applica il coefficiente 0,6.
b) *Anzianità nel profilo o equivalente*: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno

considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,4

c) Corsi di formazione coerenti con le tematiche previste dal Piano di Formazione PIAO (1 punto per ogni corso – massimo cinque punti);

d) il punteggio aggiuntivo art. 14, comma 2, lett. f) è fissato nella misura del 5%;

9) La somma dei punteggi ponderati di cui ai criteri costituirà il punteggio finale ai fini della graduatoria. Verrà formata una graduatoria per ciascuna AREA. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

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

10) La selezione è di competenza del Responsabile del Personale, ove non sia esso stesso interessato alla selezione. In tal caso, la selezione verrà effettuata dal Segretario comunale, il quale provvederà a redigere la relativa graduatoria.

11) Ai fini della progressione economica orizzontale/differenziali stipendiali sono utilmente collocati i dipendenti ricompresi nei limiti del 50% dei lavoratori in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione. Se dall'applicazione della percentuale derivi un numero non intero, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.

12) Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.

13) In caso di opposizione agli esiti della procedura di valutazione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il

quale il responsabile del servizio personale decide in via definitiva. Entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Generale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

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

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

(art. 59 CCNL 23.02.2026, art. 38 CCNL 28.10.2026 e art. 70-bis del CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

   a) disagiate;

   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

   c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 – Euro 15,00.

3. Nell'unita "Tabella A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro, sulla base dei seguenti criteri:
   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua

stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 10

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

1. 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'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità;

b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;

c) coordinamento di risorse umane;

d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D. Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' ***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano almeno

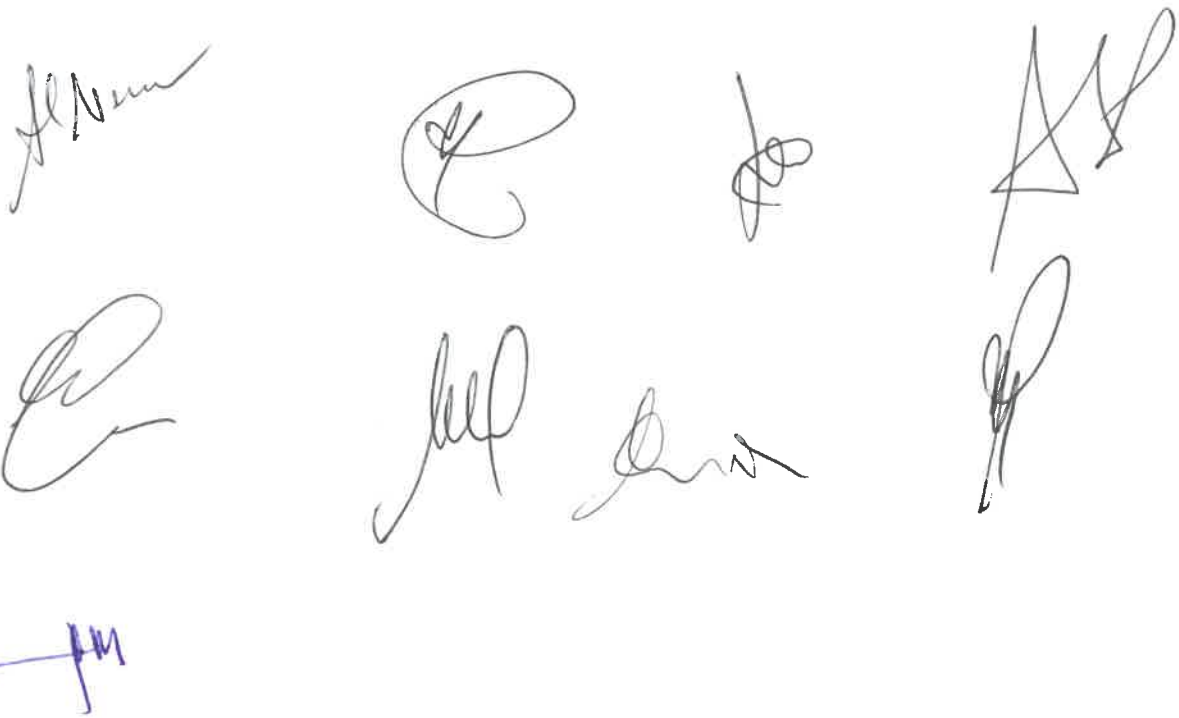
quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI*** per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell'***AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI*** per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell'***AREA DEGLI OPERATORI*** per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.

5. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo vengono erogate mensilmente. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo dell'indennità viene ridotto in misura proporzionale alla percentuale di articolazione dell'orario di lavoro, fatte salve le sole ipotesi di incarichi oggettivamente indivisibili debitamente motivate dall'Amministrazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o

cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.



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

Art. 11

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio *ex* art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente

Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	*Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato*
Fino a € 1.500 euro	*0*
Da 1.501 a 3.000 euro	*3,00%*
Da 3.001 a 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 7.000 euro	*8,00%*
Oltre i 7.000 euro	*12,00%*

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

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

4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 23.02.2026 e CCNL 28.10.2026, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12

Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022 e art. art. 45 del CCNL 23.02.2026 e art. 40 del CCNL 28.10.2026)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16/11/2022, come modificato e integrato dall'art. 40 del CCNL 28.10.2026, l'Ente attiva un sistema di welfare integrativo finalizzato alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale al personale dipendente, quale pilastro complementare della struttura retributiva e delle tutele del lavoratore.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale, su istanza delle parti negoziali, viene approvato il Piano di Welfare Integrativo dell'Ente e definita la quota di finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate, nonché l'eventuale confluenza dei residui storici formatisi sulle annualità precedenti, nel rispetto della sostenibilità finanziaria e di bilancio.



Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019- 2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 10 volte mese, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità è pari Euro 10,33 per ogni 12 ore al giorno, senza maggiorazioni.

Art. 14

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

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione

tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.

36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli di età inferiore ad anni 8;
- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

Art. 15

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo,

laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata secondo quanto previsto dal CCNL di comparto.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 16

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16/11/2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. 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. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

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 dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente - che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 50.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCDI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 17

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato

nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, etc.).

2. L'orario ordinario di lavoro in essere presso il Comune è il seguente:

- dalle ore 8,00 alle ore 14,00 e alle ore 15,00 alle ore 18,00 nei giorni di rientro pomeridiano, per tutti i settori/uffici esclusa la polizia municipale.
- La polizia municipale dalle ore 8,00 alle ore 14,00 e alle ore 14,00 alle ore 20,00 dal lunedì alla domenica.

3. Inoltre, la polizia municipale potrà organizzare l'orario di servizio ordinario fino alle ore 24,00 nel rispetto della normativa vigente e previa determinazione delle risorse a copertura della maggiore spesa anche mediante l'utilizzo dei proventi convenzionali, ove consentito. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie 9,00 -13,00 e 15,30-17,30.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione ~~del comma 2~~ della flessibilità oraria deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del Settore.

5. 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:

   a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;

b. assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;

c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;

d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

f. Pendolarismo.

Art. 18 Orario multi periodale

(art. 31 CCNL 16/11/2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 16.11.2022, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale legate in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 19

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

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, ove consentito dalla normativa vigente. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 16.11.2022, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile, a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;

b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente .
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 22
Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16/11/ 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 16.11.2022.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00 - Euro 15,00.

2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCDI sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. Nell'unita "Tabella B" sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

6. Per quanto non previsto si rinvia al CCNL di comparto.

Art. 24

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di

responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità;

b) coordinamento di risorse umane;

c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' ***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'***AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ*** per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'***AREA DEGLI ISTRUTTORI*** per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziate con il CCDI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

7. Per quanto non previsto si rinvia al CCNL Di comparto.

Art. 25

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 16.11.2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11. 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Tabella A

Indennità condizioni di lavoro (Art. 9)

1. **Pesatura del rischio** in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 1)

c) indice di rischio alto (peso causale 2)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2. **Pesatura del maneggio valori in base all'incarico ricoperto:**

a) economo (peso causale 3)

b) agenti contabili (peso causale 2)

c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)

d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

3. **Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta**:

a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front-office*, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)

c) non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi (peso causale 3)

d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4)

e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che

comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con:

- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
- necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6)

Criteri per il calcolo dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali –
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera

Peso delle 3 causali	*Fascia indennità*
1-4	€ 2,00
5-6	€ 3,00
7	€ 5,00
8	€ 7,50

Tabella B

Indennità di servizio esterno (Art. 23)

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

1. Pesatura dell'indennità per servizi esterni:

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 1)

c) indice di rischio alto (peso causale 2)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).

2. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

a) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);

b) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);

c) prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedimentali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 3).

3. **Complessità oggettiva dell'ente**: Comune ad alta vocazione turistica, centro di servizi (Presidio ospedaliero, Distretto sanitario, Inps, ecc.) e presenza di infrastrutture di trasporto di collegamento nazionale, Capofila PSZ S/9; (peso causale 3)

Criteri per il calcolo dell'indennità giornaliera di servizio esterno

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	*Fascia indennità*
1-4	€ 2,00
5-6	€ 3,00
7	€ 5,00
8	€ 7,50