



# Comune di Palmi

*Città Metropolitana di Reggio Calabria*

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025**



# INDICE

## PARTE I - CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

### Capo I - Disposizioni generali

- Art. 1 - Finalità e principi
- Art. 2 - Vigenza e campo di applicazione
- Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del C.C.I.
- Art. 4 - Vincoli e interpretazione autentica delle clausole controverse

### Capo II - Il sistema delle relazioni sindacali

- Art. 5 - Relazioni sindacali e gestione degli incontri
- Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 7 - Contrattazione integrativa
- Art. 8 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
- Art. 9 - Diritto di assemblea
- Art. 10 - Potere di organizzazione del datore di lavoro pubblico (art. 5, comma 2°, D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.)

### Capo III - Forme di partecipazione

- Art. 11 - Pari opportunità e benessere organizzativo
- Art. 12 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

### Capo IV - Disposizioni diverse

- Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 14 - Innovazioni tecnologiche
- Art. 15 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 16 - Modalità di effettuazione degli scioperi e procedure di attivazione dei contingenti minimi
- Art. 17 - Formazione e aggiornamento professionale
- Art. 18 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza
- Art. 19 - Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo
- Art. 20 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 21 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 22 - Riduzione di orario (solo per il personale appartenente alla Polizia municipale)
- Art. 23 - Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 24 - Banca delle ore
- Art. 25 - Servizio mensa
- Art. 26 - Buoni pasto
- Art. 27 - Modifica dei profili professionali (*ius variandi*) - Norma programmatica e rinvio alle disposizioni regolamentari
- Art. 28 - Elevazione contingente numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale

### Capo V - Le risorse decentrate

- Art. 29 - Criteri per la destinazione delle risorse decentrate
- Art. 30 - Ripartizione del fondo risorse decentrate

### Capo VI - Il trattamento accessorio

- Art. 31 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 32 - Indennità di turno e turnazione
- Art. 33 - Indennità di reperibilità

- Art. 34 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 35 - Trattamento per attività prestata in giorno festivo
- Art. 36 - Indennità di servizio esterno
- Art. 37 - Indennità di funzione
- Art. 38 - Disciplina delle economie
- Art. 39 - Le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 40 - Criteri generali di valutazione della *performance* organizzativa e individuale
- Art. 41 - Differenziazione del premio individuale
- Art. 42 - Messaggi notificatori
- Art. 43 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

#### **Capo VII - Disposizioni transitorie e finali**

- Art. 44 - Disposizioni sugli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 45 - Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e trattamento accessorio
- Art. 46 - Disposizioni finali

### **PARTE II - ACCORDO DECENTRATO 2023**

- Art. 1 - Risorse disponibili per l'anno 2023
- Art. 2 - Destinazione delle risorse
- Art. 3 - Accordo in materia di progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2022
- Art. 4 - Accordo in materia di progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023

### **DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

- Dichiarazione congiunta n. 1
- Dichiarazione congiunta n. 2
- Dichiarazione congiunta n. 3
- Dichiarazione congiunta n. 4
- Dichiarazione congiunta n. 5
- Dichiarazione congiunta n. 6
- Dichiarazione congiunta n. 7
- Dichiarazione congiunta n. 8

### **DICHIARAZIONI A VERBALE**

///

# **PARTE I**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025**

## CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### 1. Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito anche semplicemente “C.C.I.”) costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall’ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori e per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione delle diversità nell’organizzazione del lavoro e del merito.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi sopra indicati sono dettate le regole per l’erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, sia con riferimento all’incentivazione della performance sia all’erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro e agli altri istituti contrattuali.
3. Il presente C.C.I. rispetta i principi e le procedure dettate dalle fonti legislative, con particolare riferimento alle previsioni dettate dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori), dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. (Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) e dalle disposizioni dei C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali.
4. Per quanto non previsto nel presente C.C.I., si rinvia al C.C.N.L. 16 novembre 2022 del comparto Funzioni locali, nonché agli ulteriori C.C.N.L. ancora vigenti.

### 2. Vigenza e campo di applicazione

1. Il presente C.C.I. si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Palmi, inquadrato nelle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, del vigente ordinamento professionale del C.C.N.L. 16 novembre 2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, contratto di somministrazione e lavoro), a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente C.C.I. ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del C.C.N.L. e i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nel sito *web* istituzionale dell’ente.
4. Il presente C.C.I. conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Le sue clausole, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge ed ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo C.C.I.. Sono inoltre fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Con cadenza annuale, previa sottoscrizione di apposito accordo, viene ripartito e destinato il “fondo risorse decentrate” (art. 80 C.C.N.L. 16 novembre 2022), secondo la disciplina prevista nel presente C.C.I..
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente C.C.N.L., le parti si incontreranno, indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore, al fine di verificare l’eventuale impatto sul presente C.C.I. e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente C.C.I. sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati. Sono fatte salve le clausole contenute nei C.C.I. precedenti compatibili con il presente C.C.I. e con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

### **3. Verifiche dell'attuazione del C.C.I.**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente C.C.I..

### **4. Vincoli e interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono, in nessun caso, sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2°, del codice civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente C.C.I., la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta della parte interessata, per definirne consensualmente il significato. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente C.C.I. e tali accordi sono soggetti alla medesima procedura di stipulazione del medesimo C.C.I..
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto anche sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più materie riservate alla contrattazione decentrata e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del C.C.N.L. 16.11.2022 (Clausole di raffreddamento) e del successivo art. 6 del presente C.C.I., l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

## CAPO II - IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### 5. Relazioni sindacali e gestione degli incontri

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i vari soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali, si attua l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati agli utenti, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II (artt. 3/10) del C.C.N.L. e dai successivi articoli del presente Capo.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2°, del C.C.N.L., nei casi previsti, entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e/o della R.S.U., salva diversa intesa tra le parti.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso un sintetico verbale dei temi affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'ente. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano stati completamente trattati, o vengano rinviati di comune accordo, verrà già fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono - di norma -, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili delle UU.OO. apicali riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 8, comma 4°, del C.C.N.L., saranno riportate le posizioni delle organizzazioni sindacali e della R.S.U. ove, decorsi 30 (trenta) giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 (trenta) giorni a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

### 6. Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, i contratti e gli accordi decentrati definitivi sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal C.C.N.L..

### 7. Contrattazione integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2°, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3°.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la R.S.U.;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L..
3. I componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta comunale.

4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 del C.C.N.L..
5. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4°, del C.C.N.L..

## **8. Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS..
2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative firmatarie del C.C.N.L., secondo le disponibilità. In caso di assoluta impossibilità di individuare un locale dedicato, per oggettiva carenza di spazi, l'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica, utilizzabili esclusivamente per le attività sindacali.
4. Le parti concordano che le disposizioni del presente articolo siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

## **9. Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal C.C.N.Q. 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 (dodici) ore annue *pro capite*, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, riguardanti la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con uno specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dal citato C.C.N.Q..
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio competente in materia di gestione del personale, di norma, almeno 3 (tre) giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai rispettivi Responsabili di Area e comunicata all'ufficio competente in materia di gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo (ore 12 per ciascuno).
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro, tempo di percorso da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3°.

**10. Potere di organizzazione del datore di lavoro pubblico (art. 5, comma 2°, D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.)**

1. Le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità sono assunte in via esclusiva dai soggetti preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati, ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti collettivi nazionali.

## CAPO III - FORME DI PARTECIPAZIONE

### 11. Pari opportunità e benessere organizzativo

1. Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore aggiunto nelle rispettive attività di programmazione, impegnandosi a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione del principio delle pari opportunità e per valorizzare le differenze.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile volta a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti del personale dipendente verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della *performance* organizzativa, attraverso il superamento degli ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

### 12. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., l'Amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale e/o regionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

## CAPO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

### 13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del C.C.N.L. 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e dei criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di salute, igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del "Responsabile per la sicurezza" e con il "Medico competente" verranno individuate le corrette metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli impianti, delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, le condizioni di lavoro di coloro i quali sono addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose, nonché a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla vigente normativa in materia di sicurezza.
5. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1°, lettera a), del D.Lgs. 9.04.2008, n. 81 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'08.10.2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26.03.2001, n. 151, e s.m.i., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### 14. Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del C.C.N.L. 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

## 15. Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al C.C.N.L. 06.07.1995 e dell'Accordo collettivo nazionale del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali e i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili e, pertanto, esonerati dall'effettuazione dello sciopero:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo	
		Unità	Area
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e di morte ( <i>in reperibilità</i> )  Espletamento pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento	1	Istruttori/ Operatori esperti
Servizio elettorale	Attività prescritte dalla legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti	2	Funzionari/ Istruttori/ Operatori esperti
Servizi sociali	Pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori, per assicurare tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione del vitto ( <i>in reperibilità</i> )	1	Funzionari
Servizi cimiteriali ( <i>limitatamente ai servizi espletati da personale comunale</i> )	Trasporto, ricevimento e inumazione salme ( <i>in reperibilità</i> )	1	Operatori
Polizia locale	Attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di T.S.O.  Attività infortunistica e di pronto intervento ( <i>in reperibilità</i> )  Attività della centrale operativa  Vigilanza Casa municipale	2	Funzionari/ Istruttori
Servizi alla rete stradale, idrico-fognaria e di depurazione ( <i>limitatamente ai servizi espletati da personale comunale</i> )	Interventi urgenti e indifferibili alla rete stradale e di ripristino reti ( <i>squadra in reperibilità</i> )	2	Operatori/ Operatori esperti
Servizi culturali	Tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà comunale  Apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42	1	Operatori/ Operatori esperti
Servizi del personale	Pagamento degli assegni di sostentamento e delle retribuzioni; compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi	1	C/D

	previdenziali		
Protezione civile	Presidio del territorio e pronto intervento (in caso di allerta) ( <i>in reperibilità</i> )	tutto il contingent e di personale previsto dal Piano di protezione civile	Funzionari/ Istruttori/ Operatori esperti/ Operatori
Servizi scolastici ( <i>solo se espletati da personale comunale</i> )	Trasporto alunni ad inizio e fine dell'orario scolastico	4	Operatori esperti
Servizio cantieri	Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini, in presenza di ordinanze contingibili e urgenti ( <i>squadra in reperibilità</i> )	2	Operatori
Servizi vari	Rilascio di certificati a imprese con diritto di urgenza per partecipare a gare di appalto ( <i>in reperibilità</i> )	1	Istruttori

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo e nel successivo si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti nel tempo e alla legge 12.06.1990, n. 146, e s.m.i..

#### **16. Modalità di effettuazione degli scioperi e procedure di attivazione dei contingenti minimi**

1. Le organizzazioni sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi e gli uffici di cui all'articolo precedente ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 (dieci) giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. Analoga comunicazione sarà effettuata in caso di revoca dello sciopero.
2. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.
3. Per l'indicazione delle modalità di effettuazione degli scioperi, dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3° e 4° dell'art. 3 della premessa del C.C.N.L. del 06.07.1995.
4. Ciascun Responsabile di Area, in occasione di ogni sciopero, per i servizi di propria competenza, individua i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al precedente articolo, adottando, ove possibile, criteri di rotazione.
5. I nominativi sono comunicati alla R.S.U. e ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale così individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile, con altro personale. I Responsabili di Area dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente C.C.I.. I medesimi Responsabili verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.
6. E' fatto divieto ai Responsabili di Area di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.
7. Nelle occasioni di sciopero l'ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso nell'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

## 17. Formazione e aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale dipendente inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che disciplina la materia.
2. A tal fine l'ente destina annualmente una quota non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente C.C.I. (art. 55, comma 13°, del C.C.N.L. del 16.11.2022), fatti comunque salvi i vincoli e le eventuali limitazioni di spesa previsti dalle disposizioni di legge vigenti nel tempo.
3. L'ente promuove, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi di lavoro il personale neoassunto, compatibilmente con le unità lavorative disponibili, verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di processi di mobilità interna - anche in seguito all'applicazione dell'istituto della rotazione previsto dalle vigenti disposizioni in materia di prevenzione della corruzione - sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi, di norma, nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, di qualificazione e di specializzazione professionale, rivolti a tutto il restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire l'accrescimento dei profili manageriali capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione e in grado di analizzare i costi e i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a più diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente in materia e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione, se istituito;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto;
  - favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano una maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e di aggiornamento cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
7. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano triennale per la formazione del personale, il quale individua le risorse finanziarie all'uopo destinate, che

tenderà a prevedere il coinvolgimento nelle attività formative del massimo numero possibile di dipendenti.

8. Nell'ambito del predetto piano di formazione possono essere individuate specifiche attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso la certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, anche in collegamento con le progressioni economiche all'interno delle aree.

#### **18. Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza**

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del C.C.N.L. del 22.01.2004 e dell'art. 98 del C.C.N.L. del 16.11.2022 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali a favore del personale appartenente all'area di vigilanza, prevedendo che una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni del codice della strada, determinata ai sensi dell'art. 208, del D.Lgs. 30.04.1992, n. 285 e s.m.i., sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1° saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

#### **19. Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo**

1. In applicazione dell'art. 82 del C.C.N.L. del 16.11.2022, l'Amministrazione si impegna ad attivare appositi piani di *welfare* integrativo in favore del personale dipendente. A titolo esemplificativo, Le risorse destinate al *welfare* integrativo potranno riguardare le seguenti finalità:
  - iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
  - supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
  - contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
2. Gli oneri per la concessione dei suddetti benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziati dall'ente per tali finalità.
3. Le modalità attuative della previsione di cui al presente articolo saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

#### **20. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri di carattere generale:
  - *funzionalità*: l'orario di lavoro deve essere funzionale ai servizi da erogare e dovrà tenere conto delle prioritarie esigenze dell'utenza;
  - *organicità*: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
  - *flessibilità*: l'orario di lavoro potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, nel rispetto dei criteri di cui al successivo articolo 21;
  - *omogeneità*: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;

- *solidarietà*: occorre assicurare particolari articolazioni di orario ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.
2. Le determinazioni dell'Amministrazione in materia di orario di lavoro sono assunte previo confronto o contrattazione integrativa, nei casi previsti dal C.C.N.L..

## **21. Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Nell'ambito dei criteri generali del precedente articolo 20, le politiche dell'orario di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici comunali, evitando la dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi, nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con almeno un rientro pomeridiano, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e sociale, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di Area (e, per questi, con il Segretario generale);
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area (e, per questi, dal Segretario generale);
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Area (e, per questi, dal Segretario generale), particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
5. I Responsabili di Area (e, per questi, il Segretario generale), per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, potranno autorizzare articolazioni orarie diverse da quanto ordinariamente disciplinato con propri atti organizzativi di lavoro del personale dipendente.
6. In relazione a particolari e documentati 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;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del C.C.N.L. del 16.11.2022;

- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, scuole dell'obbligo e di istruzione secondaria di 2° grado;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
- g) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
7. L'ente, nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del C.C.N.L. del 16.11.2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
  8. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 1 (una) ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.
  9. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
  10. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area (e, per questi, con il Segretario generale). Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
  11. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
  12. I dipendenti di cui all'articolo 36, comma 4, del C.C.N.L. del 16.11.2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Responsabile di Area (e, per questi, con il Segretario generale), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
  13. Nei confronti dei responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere, la flessibilità in entrata, su richiesta, viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.
  14. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del C.U.G., e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

## **22. Riduzione di orario di lavoro (solo per il personale appartenente alla Polizia municipale)**

1. A decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente C.C.I., per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali, ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è prevista una riduzione di orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. Tale riduzione presuppone una proporzionale riduzione delle prestazioni di lavoro straordinario, oppure una stabile modifica degli assetti organizzativi, da determinarsi e verificare nei modi e nei termini di cui all'art. 22 del C.C.N.L. del 01.04.1999.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1° saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

## **23. Disciplina del lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non costituisce strumento di programmazione ordinaria dell'orario di lavoro e di servizio. Le prestazioni di lavoro straordinario devono intendersi quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non prevedibili o altrimenti risolvibili.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione motivata da parte del Responsabile di Area, in cui verranno indicate le prestazioni autorizzate.
3. Nei casi di emergenza e di pronto intervento l'autorizzazione ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario potrà essere rilasciata in via informale da parte del Responsabile di Area, fatto comunque salvo l'obbligo di regolarizzazione entro il giorno lavorativo successivo a quello in cui la prestazione è stata autorizzata.
4. Le frazioni di ora prestate a titolo di lavoro straordinario sono conteggiate se superiori ai 30 (trenta) minuti. Eventuali prestazioni di lavoro autorizzate, ma di durata inferiore, potranno confluire nella flessibilità settimanale ovvero, su richiesta del dipendente interessato, nella "Banca delle ore" di cui al successivo articolo 24.
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario effettuate possono dar luogo a riposo compensativo equivalente, da fruirsi compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del Responsabile di Area. I riposi compensativi devono essere fruiti, di norma, entro il mese successivo. I riposi compensativi del personale che effettua il proprio servizio su turni sono disciplinati dal Responsabile di Area in relazione alle esigenze del servizio. L'utilizzo del riposo compensativo è comunque alternativo rispetto alla disciplina della "Banca delle ore".
6. Il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione è tenuto ad effettuare prestazioni non inferiori a 36 ore settimanali; non sono retribuite, né possono essere in alcun modo recuperate le eventuali ulteriori prestazioni effettuate in eccedenza rispetto al monte ore contrattualmente stabilito.
7. Il lavoro straordinario è disciplinato dall'art. 32 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e dalle disposizioni contrattuali in esso richiamate.
8. Annualmente, l'Ufficio competente in materia di personale provvede alla quantificazione del fondo da destinare a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999 e in base alle risorse disponibili, tenuto anche conto della necessità di adottare provvedimenti di progressivo contenimento delle spese in relazione ai limiti in materia di spesa del personale.
9. Nel fondo, come individuato dai commi 1°, 2° e 4° del citato art. 14 del C.C.N.L. del 01.04.1999, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestatato in occasione delle consultazioni elettorali (fatte salve le limitazioni relative alle consultazioni elettorali amministrative), nonché, in applicazione del comma 5° del medesimo art. 14, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT, ecc.).

10. In sede di Comitato di direzione, presieduto dal Segretario generale, si procede annualmente alla ripartizione delle risorse del predetto fondo tra le varie Aree, tenendo conto dei seguenti criteri:
- necessità di fronteggiare situazioni di emergenza correlate anche ad assenze per lunghi periodi di dipendenti assegnati all'Area;
  - peculiarità di alcuni servizi, quali: la protezione civile, la sanità e l'igiene pubblica, la viabilità e il controllo del traffico, gli eventi socio-culturali e le manifestazioni organizzati e/o patrocinati dall'Amministrazione comunale, l'assistenza agli organi istituzionali, ecc.;
  - numero di dipendenti assegnati ad ogni Area.
11. La predetta ripartizione tiene anche conto delle esigenze del ricorso al lavoro aggiuntivo da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i cui oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 62, comma 5°, del C.C.N.L. del 16.11.2022.
12. L'Ufficio competente in materia di personale prende atto della ripartizione effettuata con apposita determinazione, trasmettendone copia alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. in osservanza degli obblighi di informazione previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali.
13. Ciascun Responsabile di Area non può chiedere né autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il relativo monte ore complessivamente assegnatogli sotto forma di budget finanziario.
14. Nelle more della ripartizione delle risorse del fondo secondo la procedura sopra illustrata, in casi di particolare necessità e urgenza, ciascun Responsabile di Area può autorizzare prestazioni di lavoro straordinario in misura non superiore, mensilmente, a 1/12 del budget finanziario assegnato l'anno precedente.
15. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore (art. 32, comma 6, del C.C.N.L. del 16/11/2022).
16. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dei dipendenti in servizio, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999 di 180 ore annue, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

#### **24. Banca delle ore**

1. La «Banca delle ore», nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 33 del C.C.N.L. del 16.11.2022, consente ai dipendenti di poter gestire il proprio tempo di lavoro e il conseguente tempo di riposo con ampi margini di flessibilità, sia pure entro un quadro di regole definite dal contratto medesimo, dalla contrattazione decentrata e nel prioritario rispetto delle necessità funzionali e organizzative dell'ente.
2. La Banca delle ore è ripartita in "Filiali", coincidenti con le Aree in cui si articola l'organizzazione interna dell'ente, ciascuna delle quali è affidata alla responsabilità del rispettivo Responsabile.
3. Nella Banca delle ore ogni dipendente ha un proprio conto individuale ove confluiscono, a richiesta specifica del lavoratore, a titolo definitivo, le prestazioni di lavoro straordinario (preventivamente autorizzate), nel limite massimo stabilito in 80 (ottanta) ore individuali annue.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha il suo conto ore individuale, nel limite massimo sopra stabilito, proporzionato alle ore contrattuali.
5. Le ore accantonate secondo le predette modalità non sono più liquidabili; possono, a richiesta del dipendente, essere utilizzate per riposi compensativi per svolgere attività di formazione o per necessità personali e/o familiari, previa autorizzazione del Responsabile dell'Area di appartenenza. La fruizione delle predette ore a titolo di riposo compensativo deve essere

effettuata armonizzando le richieste del lavoratore con le esigenze organizzative e di servizio dell'Area di appartenenza.

6. L'utilizzo delle ore confluite nella Banca delle ore deve essere effettuato entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Per le ore ulteriormente residue dopo tale termine, in assenza di richiesta del dipendente, provvede d'ufficio l'Amministrazione per il tramite del responsabile di ciascuna "Filiale". Entro la cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, le ore depositate andranno comunque usufruite.
7. E' data facoltà ai dipendenti che abbiano istituito un deposito di ore presso la Banca delle ore di richiedere un prestito di ore per le medesime fattispecie per le quali viene richiesta l'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia e per motivi di studio ed in alternativa od in aggiunta a questa. Il dipendente invierà richiesta motivata e indicante il piano di prestito delle ore ed il piano di rientro delle ore prestate al Responsabile di Area di appartenenza. Il Responsabile vaglierà la richiesta per l'eventuale accoglimento e potrà concordare eventuali modifiche. Il prestito non potrà eccedere il tetto massimo di 40 (quaranta) ore annuali. Ove il rapporto di lavoro cessasse per qualsiasi motivo, le ore non ancora effettuate nel piano di rientro verranno detratte dalle spettanze dovute.
8. Le parti si impegnano, anche attraverso appositi incontri periodici, a monitorare l'andamento della Banca delle ore e ad assumere eventuali iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

## **25. Servizio mensa**

1. Al fine di agevolare la realizzazione di forme di organizzazione del lavoro flessibili e le maggiori disponibilità richieste al personale dipendente, nell'ambito della complessiva disciplina dell'art. 35 del C.C.N.L. del 16.11.2022, viene confermato il servizio di mensa attraverso l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi.
2. Possono usufruire del servizio mensa (tramite buono pasto sostitutivi) i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 2 (due) ore e non inferiore a 30 (trenta) minuti con una prestazione complessiva giornaliera non inferiore a 8,00 ore (ordinarie, straordinarie, recupero).
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un solo buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2°. In caso di partecipazione ad attività formative autorizzate dall'ente, i lavoratori interessati avranno titolo al buono pasto, tranne nel caso in cui, nell'ambito delle attività formative cui partecipano, sia già prevista la pausa pranzo.

## **26. Buono pasto**

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, pari ad € 5,29 (euro cinque/29). Soltanto in caso di attivazione dei buoni pasto elettronici di cui al D.M. 07 giugno 2017, n. 122 - a decorrere dall'anno 2018 - tale importo è elevato ad € 7,00 (euro sette/00).
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del C.C.N.L. 09.05.2006, nell'ambito della complessiva disciplina degli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce che il personale della Polizia locale, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, ha diritto all'attribuzione del buono pasto nei seguenti casi:
  - turno antimeridiano: nel caso il turno inizi entro le ore 11,00 e termini entro le ore 15,00;
  - turno pomeridiano: nel caso il turno inizi entro le ore 19,00 e termini entro le ore 22,00.

4. La medesima disciplina prevista al precedente comma 3° si applica anche alla restante parte del personale purché vengano soddisfatte le condizioni ivi indicate.

## **27. Modifica dei profili professionali (*ius variandi*) - Norma programmatica e rinvio alle disposizioni regolamentari**

1. Il “profilo professionale” di ogni dipendente, nell’ambito dell’Area di inquadramento, identifica l’oggetto del rapporto di lavoro subordinato e, come tale, costituisce elemento essenziale del contratto individuale di lavoro; ogni sua eventuale variazione deve essere adeguatamente trasfusa nel precitato contratto (con nuova stipula o con clausola modificativa appositamente sottoscritta dalle parti: datore di lavoro/lavoratore).
2. Le operazioni di definizione, attribuzione e variazione dei profili professionali sono di competenza dei Responsabili delle Aree (e, per questi, del Segretario generale), che a ciò provvedono in ragione di quanto necessario e funzionale per il perseguimento degli obiettivi gestionali individuati dall’Amministrazione.
3. I profili professionali sono, quindi, definiti dai predetti responsabili, con propri atti, che esplicitano - in riferimento alle declaratorie contrattuali (C.C.N.L. del 16.11.2022 - allegato A) - le competenze e conoscenze professionali richieste per il ruolo da ricoprire, i risultati attesi dalla prestazione lavorativa, le relazioni interne ed esterne, le responsabilità attribuite, oltre ad una esemplificazione delle mansioni attribuite.
4. Il procedimento di modifica/variazione dei profili professionali trova la propria disciplina (in quanto materia ascrivibile alla c.d. micro-organizzazione e alla gestione del rapporto di lavoro) nel regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi adottato dall’ente nell’esercizio degli ambiti di discrezionalità attribuitigli dall’ordinamento.
5. Una possibile regolamentazione può prevedere (a titolo meramente esemplificativo) che:
  - di norma, in caso di variazione/modifica di profilo professionale, la verifica dell’idoneità alle mansioni del profilo professionale di destinazione è accertata tramite sottoposizione del dipendente a prova pratica e/o a colloquio attitudinale concernente le attribuzioni e le mansioni previste dalla diversa posizione, cui provvede il Responsabile di Area di destinazione (e, per questi, il Segretario generale);
  - è possibile ritenere che l’esercizio di fatto, per un congruo periodo di tempo ed in assenza di rilievi di sorta eccepiti dal Responsabile dell’Area di appartenenza, delle attribuzioni e mansioni proprie del profilo di destinazione, può ritenersi adeguatamente sostitutivo del predetto accertamento di idoneità;
  - può essere, altresì, ritenuta non necessaria la sottoposizione del dipendente alla prova di idoneità qualora vi sia una sostanziale omogeneità, a basso contenuto di professionalità specifica, delle mansioni proprie dei profili professionali interessati;
6. Alla luce delle considerazioni di carattere generale sopra esposte, si indica il seguente percorso che il Comune di Palmi potrà seguire per disporre modifiche/variazioni di profili professionali:
  - disciplina del procedimento in argomento nell’ambito del regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
  - atto del Responsabile di Area (e, per questi, del Segretario generale), di natura gestionale e non amministrativa, di variazione del profilo professionale dei dipendenti assegnati alle proprie strutture (servizi e uffici);
  - atto ricognitivo generale del Responsabile dell’Ufficio competente in materia di personale che riunisca il “catalogo” dei profili professionali (da tenere costantemente aggiornati e funzionali alle esigenze dell’Amministrazione; modificabili e/o integrabili al mutare o sopravvenire di bisogni) presenti nell’ente, con susseguente adeguamento dei contratti individuali di lavoro.

7. Si precisa che le disposizioni contenute nel presente articolo sono da intendersi quale mera norma programmatica, priva di carattere cogente, volta essenzialmente a indicare una possibile ipotesi di disciplina regolamentare della materia, rimessa alle autonome determinazioni dell'Amministrazione comunale.

## **28. Elevazione contingente numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area professionale (Funzionari / Istruttori / Operatori esperti / Operatori), rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione degli incaricati di Elevata Qualificazione. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2° e 8°, del C.C.N.L. del 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4°, del C.C.N.L. del 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
5. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.
6. I limiti di cui al comma 1° non si applicano al personale ex L.S.U./L.P.U. stabilizzato, ovvero al personale ex L.S.U./L.P.U. contrattualizzato per il quale, all'atto della sottoscrizione del presente C.C.I., sia in corso il percorso di "stabilizzazione" previsto dalle vigenti disposizioni normative nazionali e regionali.

## CAPO V - LE RISORSE DECENTRATE

### 29. Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La medesima condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.
2. Le decisioni dei Responsabili di Area, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza.
3. Alla *performance* individuale, ivi compresa la progressione economica all'interno di ciascuna area, è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per "quota prevalente" si intende l'ammontare delle risorse decentrate ancora disponibili dopo aver detratto le somme da accantonare da destinare al pagamento delle progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali già in godimento, dell'indennità di comparto, ed altri eventuali istituti già finanziati. L'importo destinato a valorizzare la *performance* individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito, in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle *performance*, secondo la metodologia in vigore presso l'ente.
4. Il parametro di riferimento è l'effettivo conseguimento dei risultati.
5. I trattamenti accessori, comunque siano essi denominati, collegati al raggiungimento di obiettivi - individuali e collettivi - o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice verificarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe le finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
  - b) compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti - individuali o collettivi; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.
7. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e di digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. In relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie effettivamente realizzate, incrementalmente e aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente sono, nella piena discrezionalità dell'Amministrazione, utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 31, comma 2°, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, e s.m.i., laddove applicabili.

### 30. Ripartizione del fondo risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti, con specifico Accordo decentrato, nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dal presente C.C.I., procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata per le destinazioni c.d. "storiche" ed a quella variabile.

2. Le parti stabiliscono di comune accordo gli importi, ovvero le percentuali, da destinare agli istituti contrattuali, in modo da garantire il principio di equità e opportunità a tutti i dipendenti dell'ente di ogni area professionale e di tutti i gruppi di profili professionali.
3. Le parti, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate, corredato delle modalità di calcolo delle voci contrattuali che lo costituiscono e del calcolo del rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 5 (cinque) giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione e destinazione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa annuale si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione percentuale dell'anno precedente nel rispetto di quanto stabilito nel C.C.I. normativo vigente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro e già regolate dal C.C.I. normativo vigente, con le modalità ivi indicate e sulla base delle percentuali corrispondenti per ogni istituto contrattuale, tenendo conto comunque della possibile utilizzazione, in caso di maggiore necessità, di risorse risultate disponibili dalla minore utilizzazione in altro istituto contrattuale. Tale criterio non si applica per le percentuali o importi destinati per i differenziali nelle aree.

## CAPO VI - IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

### 31. Indennità condizioni di lavoro

1. Ai dipendenti (non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione) che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (e, pertanto, pericolose o dannose per la salute), attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, secondo i criteri e le misure stabiliti dal presente articolo.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali. L'effettiva individuazione degli aventi diritto, è di competenza del Responsabile di Area nell'ambito della quale sono espletate le attività/prestazioni.
4. La misura di cui al comma 1° è definita mediante la presente contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali 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.
5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00 come segue:

Condizione di lavoro			Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 1,50
B	personale esposto a disagio		€ 1,50
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,01 ed € 5.000,00	€ 1,50
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.000,00	€ 2,00

7. In caso di compresenza di più fattispecie:
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B): € 3,00/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) e C1): € 4,00/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) e C2): € 4,50/giorno
  - qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) e C3): € 5,00/giorno.
8. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, per cui ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, per come appresso individuate.
9. In particolare, l'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio solo nel caso in cui il riconoscimento di tali indennità sia correlato a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva e tenuto conto delle indicazioni fornite in ordine alle ragioni giustificative del loro riconoscimento (orientamento applicativo ARAN RAL 1734).

10. Si conviene che il **rischio** rappresenta una situazione, o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e, pertanto, è una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree professionali di appartenenza.
11. Per attività rischiose si intendono le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale; in particolare sono quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 25.06.1983, n. 347, ancorché abrogato, ossia, a titolo esemplificativo:
- prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose e persone con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo e dragaggio di porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.
12. Il pagamento dell'indennità collegata a fattori di rischio avviene mensilmente sulla base di una dichiarazione resa dai Responsabili di Area che individueranno le unità di personale loro assegnate effettivamente esposte al rischio e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze; gli stessi comunicheranno tempestivamente al Servizio Personale eventuali variazioni.
13. Si conviene che il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e, pertanto, è una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree professionali di appartenenza.
14. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro intrinseca natura e/o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
15. Le condizioni di disagio sono così individuate:

N.	Descrizione della condizione di disagio
1	Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro pomeridiano
2	Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro (attività da svolgere in <i>front office</i> e servizi a sportello)

3	Attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro di norma per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie, ecc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità, calamità)
4	Situazioni organizzative che impongono al lavoratore di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria

16. Il pagamento delle indennità collegata a fattori di disagio avverrà mensilmente sulla base di una dichiarazione resa dai Responsabili di Area che individueranno le unità di personale loro assegnate che svolgono la propria attività lavorativa in condizioni di effettivo disagio e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze; gli stessi comunicheranno tempestivamente al Servizio Personale eventuali variazioni.
17. L'indennità di **maneggio valori** è corrisposta al personale adibito in via continuativa a quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa, individuato con atto formale dell'ente.
18. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
- Economo e/o addetto al servizio di economato;
  - altro Agente contabile formalmente individuato.
19. Per quanto concerne il maneggio valori, si conviene che l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto formale dell'ente, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili, dal sistema di rilevazione presenze/assenze, nonché dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata (valori di cassa maneggiati) rispetto all'orario di presenza in servizio.
20. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2023 e a valere dall'anno 2024.

### **32. Indennità di turno e turnazione**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del C.C.N.L. del 16.11.2022, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un orario di servizio giornaliero di almeno 10 (dieci) ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese, fra turni antimeridiani e pomeridiani (minimo 1/3 dei giorni lavorativi).
2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 30, comma 5°, del C.C.N.L. del 16.11.2022 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 32 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e dell'art. 23 del presente C.C.I..
3. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale, spetta solo il compenso previsto dall'art. 30, comma 5°, lett. d), del C.C.N.L. del 16.11.2022. Nel caso il lavoratore turnista, eccezionalmente, venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1°, del C.C.N.L. 14.09.2000, in relazione al numero di ore lavorate.
4. I Servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Area	Profilo professionale
Area di vigilanza	tutti	Funzionari / Istruttori	personale area vigilanza

5. Le risorse necessarie a remunerare l'indennità di turno sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

### 33. Indennità di reperibilità

- In applicazione della disciplina di cui all'art. 24 del C.C.N.L. del 21.05.2018, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'ente per le esigenze strettamente funzionali a quei servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio in vigore.
- Ogni Responsabile di Area deve provvedere, nell'ambito della struttura organizzativa della quale è responsabile, all'organizzazione del servizio di reperibilità di competenza, disponendo per tempo i turni settimanali/mensili di reperibilità indicando le unità di personale interessate, i periodi giornalieri e gli orari prestabiliti. Delle disposizioni di servizio adottate deve essere data comunicazione al Sindaco, al Segretario generale, al personale coinvolto, al Servizio Personale e ad eventuali Autorità competenti interessate ai servizi svolti in reperibilità.
- L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno ed € 0,86 lordi l'ora ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata al comma 1°.
- L'indennità non è dovuta nel caso in cui il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'eventuale attività di pronto intervento.
- Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'ente. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.
- Le risorse necessarie a remunerare l'indennità di reperibilità sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
- I Servizi interessati alla indennità di reperibilità sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti in reperibilità	Area	Profilo professionale
Stato civile	1	Operatori esperti / Istruttori	Collaboratore/Istruttore
Servizi di vigilanza	2	Istruttori / Funzionari	Personale Area vigilanza
Servizi manutentivi (pronto intervento)	2	Operatori / Operatori esperti	Operatore/Collaboratore

- Con specifico riferimento ai servizi manutentivi da garantire in reperibilità, si precisa che, ferme restando le attribuzioni e le funzioni di coordinamento dell'U.O. competente in materia di manutenzioni, potranno essere adibiti a tali servizi unità di personale assegnate anche ad altre U.O..
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 9 (nove) volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- L'indennità di reperibilità di cui al comma 2° 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 ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo - che dovrà comunque essere autorizzata dal Responsabile di Area interessato - non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

12. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e dell'art. 23 del presente C.C.I., con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 3° e 11°.

### **34. Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. del 16.11.2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le aree professionali che non risulti incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del medesimo C.C.N.L., può essere riconosciuta una indennità di importo fino a € 3.000,00 annui lordi secondo i criteri e le misure stabiliti dal presente articolo.
2. L'indennità di cui al presente articolo viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
  - Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nell'ambito del contesto organizzativo dell'Amministrazione comunale;
  - Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area professionale (ovvero dello stesso profilo).
  - La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento"; pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di un singolo procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
  - Per procedimenti complessi si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:
    - Conduzione in autonomia del processo decisionale;
    - Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
    - Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;
    - Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
    - Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità;
  - All'interno delle specifiche responsabilità viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico;

- L'individuazione delle risorse relative al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Alla definizione ed alla quantificazione delle indennità di cui al presente articolo si perviene attraverso l'applicazione del seguente percorso:
- a) le singole posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate, appositamente ed esclusivamente dal competente Responsabile di Area, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con:
    - la struttura organizzativa (macrostruttura) approvata dall'Amministrazione;
    - la concreta organizzazione del lavoro;
    - l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
    - le esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) i provvedimenti di individuazione di cui alla precedente lett. a) da parte dei Responsabili di Area (atti di micro-organizzazione) dovranno definire - possibilmente per linee omogenee di attività - le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale interessato; nel provvedimento devono essere precisate le specifiche funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e la durata dell'incarico; nel caso in cui non venisse specificata la durata, l'incarico si intende conferito fino allo scadere dell'incarico del Responsabile di Area;
  - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, ritenute di particolare rilevanza; non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente;
  - d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
4. Le fattispecie di posizioni di lavoro suscettibili di riconoscimento delle indennità di cui al presente articolo sono le seguenti:

Tipologia personale	<b><i>Personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed E.Q., non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione</i></b>
Specifiche responsabilità	Responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Area con atto di organizzazione dirigenziale (micro-organizzazione), nei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) incarico di sostituzione del Responsabile di Area incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi (Vice-Responsabile di Area, come da apposito decreto sindacale);</li> <li>b) incarico di responsabilità di una U.O. di secondo livello (Servizio, come da organigramma);</li> <li>c) affidamento di un significativo numero di processi lavorativi e/o di procedimenti amministrativi e/o assegnazione di incarichi implicanti funzioni di elevata complessità e discrezionalità tecnica, contabile e/o amministrativa, conoscenze specialistiche e concorso decisionale, costante aggiornamento, autonomia nelle attività di istruzione, con elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente e/o notevole rilievo esterno, relazioni con altre p.a., Enti ed organismi esterni (cfr. <i>l'elencazione, esemplificativa e non esaustiva, di cui all'art.</i></li> </ol>

	<p>84, comma 1, del C.C.N.L. del 16.11.2023);</p> <p>d) coordinamento e/o tutoraggio di altro personale di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità *);</p> <p>e) svolgimento di funzioni (quantitativamente e qualitativamente prevalente, non <i>una tantum</i>) per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</p> <p>(*) Il personale coordinato deve essere assegnato in via esclusiva.</p>
Compenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ possesso di tutti i predetti 5 requisiti, ivi compreso l'incarico di sostituzione del Responsabile di Area incaricato di E.Q.: € 3.000,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 4 dei predetti requisiti, ivi compreso l'incarico di sostituzione del Responsabile di Area incaricato di E.Q.: € 2.500,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 3 dei predetti requisiti, ivi compreso l'incarico di sostituzione del Responsabile di Area incaricato di E.Q.: € 2.300,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 3 dei predetti requisiti: € 2.000,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 2 requisiti: € 1.500,00 annui</li> </ul>

Tipologia personale	<b>Personale inquadrato nell'area degli Istruttori, non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione</b>
Specifiche responsabilità	<p>Responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Area con atto di organizzazione dirigenziale (micro-organizzazione), nei seguenti ambiti:</p> <p>a) incarico di responsabilità di una U.O. di secondo livello (Servizio, come da organigramma);</p> <p>b) affidamento di processi lavorativi e/o di procedimenti amministrativi e/o assegnazione di incarichi - impicanti funzioni non ripetitive - con contenuti di elevata complessità e rilevanza, anche esterna, autonomia nell'istruzione delle pratiche e dei provvedimenti amministrativi e gestione delle fasi informatiche nei sistemi, costante aggiornamento, relazioni con altre p.a., Enti ed organismi esterni (cfr. l'elencazione, esemplificativa e non esaustiva, di cui all'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. del 16.11.2023);</p> <p>c) coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità *)</p> <p>(*) Il personale coordinato deve essere assegnato in via esclusiva.</p>
Compenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ possesso di tutti i predetti 3 requisiti: € 1.500,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 2 dei predetti requisiti: € 850,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 1 dei predetti requisiti: € 500,00 annui</li> </ul>

Tipologia personale	<b>Personale inquadrato nell'area degli Operatori ed Operatori esperti, non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione</b>
Specifiche responsabilità	Responsabilità, formalmente attribuite dal Responsabile di Area

	<p>con atto di organizzazione dirigenziale (micro-organizzazione), nei seguenti ambiti:</p> <p>a) coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore (almeno 1 unità *)</p> <p>b) affidamento di processi lavorativi e/o di procedimenti amministrativi e/o assegnazione di incarichi con contenuti significativi e qualificanti (<i>cf. l'elencazione, esemplificativa e non esaustiva, di cui all'art. 84, comma 1, del C.C.N.L. del 16.11.2023</i>);</p> <p>c) assegnazione di specifici compiti e responsabilità di istruttoria con rilevante livello di autonomia operativa rispetto a quello di appartenenza</p> <p>(*) Il personale coordinato deve essere assegnato in via esclusiva.</p>
Compenso	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ possesso di tutti i predetti 3 requisiti: € 500,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 2 dei predetti requisiti: € 400,00 annui;</li> <li>◆ possesso di almeno 1 dei predetti requisiti: € 300,00 annui</li> </ul>

5. L'indennità è corrisposta annualmente, al termine dell'esercizio di riferimento, per il servizio svolto - previa attestazione del Responsabile dell'Area - ed è legata alla funzione e non alla prestazione. L'indennità è proporzionata in caso di rapporto di lavoro *part time*. E' decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 (dieci) giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1°, del d.l. 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2008, n. 133.
6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui al presente articolo dovesse risultare una somma da liquidare superiore all'importo stanziato in sede di accordo annuale, si procederà - a cura del Responsabile dell'Area competente in materia di personale - a riproporzionare la misura delle indennità.
7. La erogazione è sospesa per i periodi di assenza superiori a 30 giorni, ad esclusione delle ferie, dei congedi di maternità e/o paternità e degli altri casi previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale.
8. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la disciplina del presente istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
9. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2023 e a valere dall'anno 2024.

### **35. Trattamento per attività prestata in giorno festivo**

1. L'art. 24 del C.C.N.L. del 14.09.2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo.
2. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 30% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2°, lett. b), del C.C.N.L. 09.05.2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

3. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
4. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
5. La maggiorazione di cui al comma 2° è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
6. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2°, lett. b), del C.C.N.L. 09.05.2006, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
7. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

### **36. Indennità di servizio esterno**

1. In applicazione dell'art. 100 del C.C.N.L. del 16.11.2022, al personale appartenente alla Polizia locale che, in via continuativa - per come certificato dal Responsabile di Area -, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
3. L'indennità di servizio esterno compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-*bis* del C.C.N.L. del 16.11.2022 ed all'art. 31 del presente C.C.I. (indennità condizioni di lavoro).
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, pertanto, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno, festivo diurno o festivo notturno	€ 2,00

5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, computando a tal fine le sole giornate di svolgimento effettivo del servizio e con esclusione delle giornate di assenza per qualunque motivo, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Responsabile di Area in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
7. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2023 e a valere dall'anno 2024.

### **37. Indennità di funzione**

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del C.C.N.L. del 16.11.2022 viene erogata al personale della Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q., che non sia incaricato di E.Q., per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado

rivestito. L'importo dell'indennità di funzione viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano, in concreto, effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità - ritenute di particolare rilevanza - connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, nonché le dimensioni e le caratteristiche del territorio del Comune di Palmi.
- b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con apposito provvedimento del Comandante della Polizia locale, in stretta correlazione con:
  - la struttura organizzativa del Corpo di Polizia locale, così come prevista dalle disposizioni del relativo regolamento;
  - la concreta organizzazione del lavoro;
  - l'organizzazione delle UU.OO. in cui si articola il Corpo;
  - le esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- c) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente;
- d) l'importo delle singole indennità da corrispondere, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, viene individuato utilizzando i parametri, le misure e i criteri di cui all'art. 34, comma 4°, del presente C.C.I..

2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). L'indennità è proporzionata in caso di rapporto di lavoro *part time*. E' decurtata solo in caso di assenze per malattia per i primi 10 (dieci) giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1°, del d.l. 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2008, n. 133.
3. La erogazione è sospesa per i periodi di assenza superiori a 30 giorni, ad esclusione delle ferie, dei congedi di maternità e/o paternità e degli altri casi previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale.
4. L'indennità di funzione non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. del 16.11.2022 ed all'art. 34 del presente C.C.I. (indennità per specifiche responsabilità).
5. Qualora dall'applicazione delle misure di cui al presente articolo dovesse risultare una somma da liquidare superiore all'importo stanziato in sede di accordo annuale, si procederà a riproporzionare la misura delle indennità.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la disciplina del presente istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. La presente disciplina trova applicazione a decorrere dal 31 dicembre 2023 e a valere dall'anno 2024.

### **38. Disciplina delle economie**

1. Le eventuali economie prodotte dall'applicazione degli articoli 31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37 del presente C.C.I., sono utilizzate per impinguare le risorse destinate a compensare il premio della *performance* organizzativa e individuale di cui al successivo art. 40 (da intendersi, pertanto, come residuale alle altre indennità), fatta eccezione delle economie rivenienti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1°, del d.l. 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2008, n. 133 (decurtazioni per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### 39. Le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree professionali si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del C.C.N.L. del 16.11.2022, che specifica altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
2. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai C.C.I. tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione delle P.E.O. 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico ed economico del dipendente beneficiario, è aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del C.C.N.L. del 16.11.2023.
4. Per il personale delle Sezioni Speciali del C.C.N.L. del 16.11.2022 si applica quanto previsto, rispettivamente, dai seguenti articoli del medesimo C.C.N.L.:
  - art. 92 (personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area Istruttori);
  - art. 96 (personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'area degli Istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
  - art. 102 (personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed E.Q.);
  - art. 106 (personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).
5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che viene definita per ogni area d'inquadramento nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo, per la sola area dei Funzionari, una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
6. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni area, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente C.C.I.. Eventuali resti e/o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall'area Operatori e a seguire, in ordine, all'area Operatori Esperti, all'area Istruttori, all'area Funzionari e infine all'area Funzionari titolari di Elevate Qualificazioni.
7. Gli importi fruiti per le progressioni economiche dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa, o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni / riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
8. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.
9. Il personale destinatario è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l'ente di appartenenza: a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità

per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

10. I requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche, che danno applicazione e integrano i principi dettati dall'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022 sono i seguenti:
  - a) essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Palmi alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;
  - b) non essere stato destinatario negli ultimi 2 anni, con riferimento al termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla data di scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale stipendiale viene assegnato al dipendente che segue in graduatoria, se presente, nel rispetto delle risorse disponibili e destinate;
  - c) non aver beneficiato, negli ultimi 2 anni, di alcuna progressione economica (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) e avere maturato un'anzianità di servizio, alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 2 anni (24 mesi) nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
    - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
    - per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
    - per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, per il quale nella sequenza dei rapporti di lavoro non ci sia stata interruzione (rapporto prorogato in continuità), vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato;
  - d) aver ottenuto, in ciascun anno del triennio considerato, una valutazione della performance individuale almeno pari al 65% del punteggio massimo conseguibile.
11. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle risorse stabili del fondo annuale.
12. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.
13. La **procedura di selezione** ha inizio con un avviso pubblico, da parte del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, da pubblicare nell'Albo Pretorio *on line* per almeno 10 (dieci) giorni naturali e consecutivi; i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati; la domanda, inoltre, è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli posseduti allegati alla stessa e suscettibili di valutazione, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi (non sono valutabili i titoli non dichiarati e allegati alla domanda, ovvero, se già presenti nel fascicolo personale, i titoli per i quali non vengano precisamente indicati gli estremi).
14. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione avviene d'ufficio, con atto del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, sulla base di

quanto autocertificato ed eventualmente della documentazione presente agli atti o di quella presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso. La pubblicazione nell'Albo Pretorio *on line* dell'atto di ammissione/esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti, o per altre motivazioni, da specificarsi) tiene luogo, a tutti gli effetti di legge, di comunicazione agli interessati.

15. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area d'inquadramento in ordine decrescente; la graduatoria viene formulata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

**Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 20 (venti) e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna area, come di seguito indicato:

<b>Tabella A - Criteri di valutazione per le progressioni economiche</b>				
<b>PUNTEGGI</b>				
<b>Area</b>	<b>a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili</b>	<b>b. Esperienza professionale</b>	<b>c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	max 12	max 8	/	20
Operatori esperti	max 12	max 8	/	20
Istruttori	max 14	max 4	max 2	20
Funzionari e E.Q.	max 16	max 2	max 2	20

16. I **criteri specifici di valutazione** che verranno utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti: **(a, b, c, d)**:

**a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili**

A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, o mancata valutazione d'anno o altro motivo comprovato e eccezionale in relazione ad una delle annualità). I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni area contrattuale: il punteggio aritmetico della media triennale ottenuto da ogni dipendente è riproporzionato al punteggio massimo ottenibile per il criterio *sub a)* indicato nella Tabella A sopra riportata [Es. *media triennale ottenuta da un Operatore esperto pari a 66: il punteggio attribuito per il criterio a)* è calcolato con la seguente proporzione:  $66 : 100 = x : 12$ ; Es. *media triennale ottenuta da un Funzionario pari a 85: il punteggio attribuito per il criterio a)* è calcolato con la seguente proporzione:  $85 : 100 = x : 16$ ]. Per valutazione individuale (come risultante dall'applicazione della metodologia vigente nel tempo), si intende: la valutazione ai fini dell'attribuzione della c.d. "produttività" (o del premio individuale connesso alla valutazione della *performance* comunque denominato) per il personale dipendente, la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'"indennità di risultato" per i Responsabili di Area titolari di elevata qualificazione (già posizione organizzativa);

### **b. Esperienza professionale**

**per un massimo di 8 punti per le aree Operatori e Operatori esperti, per un massimo di 4 punti per l'area Istruttori e per un massimo di 2 punti per l'area Funzionari ed E.Q.**, intesa come permanenza maturata nel medesimo profilo professionale (od equivalente) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, **considerando 0,20 punti per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica conseguita**; le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 10, punto c); per anzianità maturata si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno del Comune o in altro ente del comparto Funzioni locali, ovvero in altre amministrazioni di comparti diversi, con o senza soluzione di continuità, ossia l'anzianità di servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, o anche determinato (anche a tempo parziale) (non sono valutati i periodi di aspettativa, a qualunque titolo fruiti, comportando una sospensione della prestazione lavorativa);

### **c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi**

Le capacità culturali e professionali acquisite sono valutabili solo per l'area Istruttori e per l'area Funzionari ed E.Q.. Sono valutabili:

- le abilitazioni e l'iscrizione ad albi, i titoli professionali e di studio - scolastici, universitari e post universitari - ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno attinenti con il profilo professionale;
- le competenze professionali certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica dei differenziali stipendiali, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione e/o di aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio); a tal fine si considerano corsi di formazione e aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale, di durata uguale o superiore a 6 ore, in materie attinenti le funzioni e le attività di competenza delle Autonomie locali, purché dal relativo attestato risulti la frequenza con profitto o con superamento di esame finale; non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento dell'iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);
- gli incarichi esterni che determinano arricchimento professionale; per incarichi esterni si intendono incarichi formalmente attribuiti e documentabili da parte di altre pubbliche amministrazioni nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio), riguardanti compiti e responsabilità che, per il loro rilievo, la loro durata (di durata uguale o superiore a 30 giorni) e/o la loro ampiezza, sono suscettibili di arricchire il patrimonio di competenze professionali del dipendente;

Ai titoli e alle abilitazioni professionali valutabili vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificato, distinti per area professionale di appartenenza.

I corsi di formazione/aggiornamento e gli incarichi esterni già valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso dall'esterno mediante concorso.

Per l'area Operatori e per l'Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa.

Le capacità culturali e professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle:

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punteggio max attribuibile: punti 2</b>
Laurea triennale	<b>0,30</b>
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	<b>0,50</b>
Abilitazione professionale/iscrizione albi	<b>0,10 per ogni abilitazione/iscrizione albo, fino a un massimo di 0,20 punti</b>
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	<b>0,10, per ogni laurea ulteriore o per ogni titolo post universitario, fino a un massimo di 0,40 punti</b>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	<b>0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore, fino a un massimo di 0,30 punti.</b>
Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale	<b>0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni, fino a un massimo di 0,30 punti</b>

<b>AREA FUNZIONARI ed E.Q.</b>	
<b>Titolo di accesso: Laurea triennale o Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento</b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punteggio max attribuibile: punti 2</b>
Ulteriore Laurea triennale	<b>0,30</b>
Ulteriore Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	<b>0,50</b>
Abilitazione professionale/iscrizione albi	<b>0,10 per ogni abilitazione/iscrizione albo, fino a un massimo di 0,20 punti</b>
Ulteriori titoli: ulteriori titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	<b>0,20 per ogni titolo post universitario, fino a un massimo di 0,60 punti</b>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	<b>0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore, fino a un massimo di 0,30 punti</b>
Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale	<b>0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni, fino a un massimo di 0,30 punti</b>

**d) Al personale che, per indisponibilità di risorse sufficienti, pur essendo risultato idoneo in graduatoria, non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**, viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio totale riportato (cioè 3% di 20 = 0,60, riproporzionato se il punteggio massimo attribuibile esprime un valore diverso).

17. **Formazione della graduatoria e criteri di priorità** - Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai commi precedenti [punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lett. a), b) e d)** per Operatori e Operatori Esperti e **lett. a), b), c) e d)** per Istruttori e Funzionari ed E.Q.]. La redazione della scheda di valutazione è effettuata d'ufficio dal Responsabile di Area competente in materia di personale, coadiuvato da due dipendenti, appartenenti all'area dei Funzionari ed E.Q., che non siano interessati alla selezione in corso; qualora anche il predetto Responsabile di Area sia interessato alla selezione in corso, la scheda di quest'ultimo è redatta dal Segretario generale.
18. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. Qualora il valutato eccepisca errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi, appone riserva sulla propria scheda e può richiedere per iscritto, entro i successivi 5 (cinque) giorni, una verifica al Segretario generale, con indicazione dei motivi del reclamo (nel caso di schede redatte dal Segretario, il reclamo è proposto, nei medesimi termini, all'O.I.V.): il Segretario generale (o l'O.I.V.) decide entro i successivi 10 (dieci) giorni. In caso di mancata presentazione di reclamo da parte del dipendente valutato, la scheda diviene definitiva.
19. Sono formulate graduatorie generali per ciascuna area professionale: solo per l'area dei Funzionari e delle E.Q. sono formulate due graduatorie, una per i Funzionari non titolari di incarico di E.Q. e una per i Funzionari titolari di incarico di E.Q.. Le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Area competente in materia di personale.
20. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito in ordine il punteggio più alto all'interno della propria area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, nei limiti delle progressioni attribuibili come stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale di parte economica.
21. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
  - a) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali;
  - b) al dipendente che da più anni non ha ottenuto una progressione economica o differenziale stipendiale;
  - c) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'ente;
  - d) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella p.a.;
  - e) al dipendente più anziano di età.
22. Le graduatorie sono pubblicate nell'Albo Pretorio *on line* con valore di notifica per i dipendenti interessati e sono soggette agli ordinari strumenti di impugnazione.

#### **40. Criteri generali di valutazione della *performance* organizzativa e individuale**

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità (c.d. *performance*) è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati; le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.
2. I Responsabili di Area osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori, ricercano frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai Responsabili di Area, secondo la metodologia di valutazione approvata nell'Ente e vigente nel tempo, alla quale si rinvia espressamente.
4. Le risorse collegate alla *performance*, per il personale dipendente, si intendono riferite ai compensi diretti ad incentivare la *performance* "organizzativa" e "individuale", di cui all'art. 80, comma 2°, lett. a) e b), del C.C.N.L. del 16.11.2022. Tali risorse, pertanto, sono destinate al riconoscimento ed alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno - di gruppo e/o individuale -, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata - secondo i criteri generali definiti nel presente articolo e la metodologia in vigore - a livello di singola struttura (Area) dopo la necessaria misurazione, verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati ed assegnati (contenuti nel P.I.A.O./P.D.O./Piano della *performance*, ovvero in altri programmi, progetti, elenco di priorità ed atti di indirizzo approvati dall'Amministrazione) e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., nonché dalle disposizioni di legge ad esso correlate.

#### 41. Differenziazione del premio individuale

1. Ad una quota di dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della *performance* in vigore presso l'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 20%.
2. Il numero dei premi da assegnare e il loro valore viene individuato attraverso i seguenti passaggi:

- a. Calcolo somme a disposizione per l'applicazione della maggiorazione:

$$Sa = (\text{budget produttività} - \text{totale produttività erogata})$$

- b. Calcolo della media dei premi su cui applicare il differenziale del 30% e individuazione della maggiorazione:

$$\text{Media premi (Mp)} = (\text{totale produttività erogata} / \text{dipendenti valutati positivamente})$$

- c. Calcolo maggiorazione:

$$Mn \text{ (maggiorazione)} = Mp \times 30\%$$

- d. Quantificazione del numero dei premi a cui attribuire il differenziale:

$$\text{N° premi} = Sa / Mn$$

Sa (somme a disposizione per la ripartizione)

Mp (media premi)

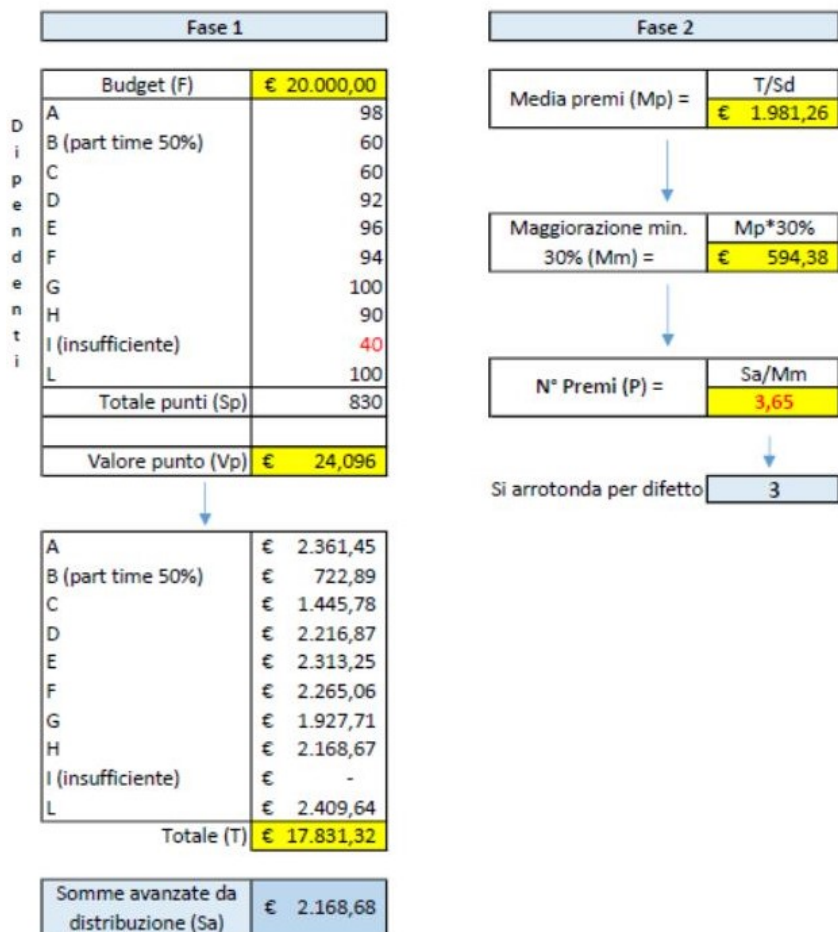
Mn (maggiorazione al 30%)

Il numero dei dipendenti cui viene assegnata la maggiorazione è arrotondato sempre per difetto.

3. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1° è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'Ente.

4. Esempio:



#### 42. Messaggi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. 14.09.2000, ai messaggi notificatori è corrisposta una quota parte non superiore al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto per conto dell'Amministrazione finanziaria, od altra p.a., qualora previsto.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1° saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittrici il presente C.C.I..
3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

#### 43. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse di cui al presente articolo, che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate agli incentivi delle funzioni tecniche (art. 45 e allegato I.10 D.Lgs. 31.03.2023, n. 36 - art. 113 D.Lgs. 18.04.2016, n. 50, e s.m.i.), agli incentivi legati alla definizione delle pratiche di condono edilizio, ai compensi professionali spettanti ai componenti dell'Avvocatura civica (art. 27 del C.C.N.L. 14.09.2000 e relativo regolamento comunale), agli incentivi connessi al recupero

dell'evasione dell'I.C.I./I.M.U., alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni del codice della strada, ecc., sono quantificate nel fondo di cui all'art. 79 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

2. Tutte le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale ai sensi dell'art. 80, comma 2°, lett. g), del C.C.N.L. del 16.11.2022, saranno impegnate dai rispettivi Responsabili di Area, con conseguente modifica e integrazione della tabella del fondo di parte variabile.
3. Le modalità attuative dell'attribuzione degli incentivi di cui ai commi precedenti saranno definite tramite specifici accordi tra le parti sottoscrittrici il presente C.C.I. che, se non già definiti, le parti si impegnano a negoziare entro 180 (centottanta) giorni dalla sottoscrizione del medesimo contratto.
4. La delegazione trattante, annualmente, dovrà definire l'applicazione o meno di una proporzionale riduzione della produttività ai beneficiari delle somme di cui ai commi precedenti.

## CAPO VII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

### 44. Disposizioni sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 1/21 del C.C.N.L. del 16.11.2022 ed alle disposizioni regolamentari ed organizzative in vigore presso l'Ente.

### 45. Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e trattamento accessorio

1. La indennità di risultato dei titolari di E.Q. e il premio del personale dipendente correlato con la valutazione della *performance* sono tagliate, nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge percepiti dal personale superino i valori di cui alla tabella allegata al presente articolo, nella misura prevista di seguito:

Compenso percepito in virtù di specifiche disposizioni di legge	Taglio retribuzione di risultato/premio <i>performance</i>
fino ad € 5.000,00	nessun taglio
da € 5.001,00 a € 10.000,00	20%
da € 10.001,00 a € 20.000,00	50%
oltre € 20.000,00	100%

2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale che si considerano ai sensi del presente articolo sono - a titolo esemplificativo e non esaustivo - i seguenti:
  - incentivi per funzioni tecniche (art. 45 e allegato I.10 D.Lgs. 31.03.2023, n. 36 - art. 113 D.Lgs. 18.04.2016, n. 50, e s.m.i.);
  - compensi professionali degli Avvocati (art. 9 legge n. 114/2014 e relativo regolamento comunale);
  - compensi incentivanti connessi ai progetti per il condono edilizio (legge n. 326/2003, art. 6 del C.C.N.L. del 09.05.2006 e relativo regolamento comunale);
  - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (art. 3, comma 57°, della legge n. 662/96, art. 59, comma 1°, lett. p, del D.Lgs. n. 446/97 e relativi regolamenti comunali);
  - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1°, lett. b), del d.l. n. 437/96, convertito dalla legge n. 556/96, spese del giudizio;
  - compensi connessi alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (art. 70-ter del C.C.N.L. del 21.05.2018).

### 48. Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente C.C.I., inserite da code contrattuali o da rinnovi contrattuali o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente C.C.I. sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, per via telematica, all'A.R.A.N. entro 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione, con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento

agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. Il medesimo testo contrattuale è altresì trasmesso al C.N.E.L..

## **PARTE II**

### **ACCORDO DECENTRATO 2023**

## 1. Risorse disponibili per l'anno 2023

- Le parti prendono atto che, con determina n° 136 del 05.10.2023 - R.G. n° 924 del 12.10.2023 del Responsabile dell'Area 9 "Servizi al personale - Sport, turismo e spettacolo", le risorse per l'anno 2023 del "**fondo per le risorse decentrate**" di cui all'art. 79 del C.C.N.L. del 16.11.2022 sono state quantificate complessivamente in **€ 426.980,43**, di cui **€ 288.397,29** quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (**risorse decentrate c.d. "stabili"**) ed **€ 138.583,14** (di cui: **€ 500,00** soggette al limite ai sensi dell'art. 23, comma 2°, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed **€ 138.083,14** non soggette al predetto limite) quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (**risorse decentrate c.d. "variabili"**).
- Tali risorse servono per soddisfare integralmente l'attuazione degli istituti contrattuali che rinviano direttamente per il loro finanziamento al predetto "fondo".

## 2. Destinazione delle risorse

- Le risorse disponibili per l'anno 2023 sono ripartite secondo il seguente prospetto:

RIEPILOGO VOCI - Accordo decentrato 2023	
Istituto	Importo
<b>Fondo - parte stabile</b>	<b>288.397,29</b>
<i>Comparto</i>	- 35.542,47
<i>P.E.O. consolidata</i>	- 67.034,23
<i>P.E.O. anno 2021 (cfr. accordo decentrato 2021) (1)</i>	- 25.000,00
<i>P.E.O. anno 2022 (cfr. accordo decentrato 2022) (2)</i>	- 25.000,00
<b>Totale</b>	<b>- 152.576,70</b>
<b>Residuo parte stabile (A)</b>	<b>135.820,59</b>
Rischio	- 0,00
Disagio	- 0,00
Maneggio valori	- 0,00
Condizioni di lavoro (rischio - disagio - maneggio valori)	- 8.000,00
Turno	- 19.000,00
Reperibilità	- 19.000,00
Specifiche responsabilità - art. 84 C.C.N.L. 16.11.2022	- 33.000,00
Maggiorazioni orarie festivi/notturni	- 4.000,00
Servizio esterno	- 3.000,00
Funzione	- 6.500,00
<b>A detrarre (indennità fisse e ricorrenti) (B)</b>	<b>- 92.500,00</b>
<b>Somme stabili ancora disponibili per la contrattazione (C = A - B)</b>	<b>43.320,59</b>
<b>Fondo - parte variabile (3)</b>	<b>138.583,14</b>
Incentivi per notificazione atti (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000)	- 500,00
<b>Risorse soggette al limite ex art. 23, comma 2°, D.Lgs. 75/2017</b>	<b>- 500,00</b>
Incentivi funzioni tecniche (art. 45 e all. I.10 D.Lgs. 36/2023 e reg. com.le)	- 37.068,19
Compensi professionali Avvocati	- 50.000,00
Compensi ISTAT, sponsorizzazioni, ecc.	- 5.340,30
Incentivi per condono edilizio ( <i>Corte dei Conti Basilicata 31.08.2021, n. 69</i> )	- 15.000,00
Incentivi accertamenti evasione personale uff. tributi	- 1.500,00
Altro	- 0,00

<b>A detrarre (incentivi e compensi vincolati) - 108.908,49</b>	
<b>Somme variabili ancora disponibili per la contrattazione (D)</b>	<b>29.174,65</b>
<b>Disponibilità residua 2023 (C + D)</b>	<b>72.495,24</b>
Recupero ex art. 4 d.l. 16/2014 - c.d. "salva-Roma-ter"	- 19.509,68
<b>Somme ancora disponibili per la contrattazione</b>	<b>52.985,56</b>
Nuove progressioni economiche all'interno delle aree anno 2023	- 22.100,00
Premi di performance (comprensivo di maggiorazione)	- 30.885,56
<b>Risorse non soggette al limite ex art. 23, comma 2°, D.Lgs. 75/2017</b>	<b>- 138.083,14</b>
<b>Somme non destinate e ancora disponibili</b>	<b>0,00</b>

(1) Con l'Accordo decentrato 2021 (artt. 2 e 4, comma 1), sono state finanziate nuove P.E.O. 2021 per € 25.000,00, cui andranno ad aggiungersi le eventuali economie rinvenienti dall'applicazione della P.E.O. 2020.

(2) In sede di Accordo decentrato 2022 (artt. 2 e 4, comma 1), sono state finanziate nuove P.E.O. 2022 per € 25.000,00, cui andranno ad aggiungersi le eventuali economie rinvenienti dall'applicazione della P.E.O. 2021.

(3) Importo comprensivo delle seguenti voci: economie 2022 e precedenti (€ 3.546,16), economie fondo straordinario 2022 (€ 5.012,89), risorse una tantum 2021 ex art. 79, comma 1, lett. b), C.C.N.L. 16.11.2022 (€ 14.872,00), risorse una tantum 2022 ex art. 79, comma 3, C.C.N.L. 16.11.2022 - quota dipendenti (61%) (€ 2.871,80), risorse una tantum 2023 art. 79, comma 3, C.C.N.L. 16.11.2022 - quota dipendenti (61%) (€ 2.871,80)

### 3. Accordo in materia di progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2022

- Le parti danno atto che, in virtù dell'art. 4, comma 1, dell'Accordo decentrato 2022, le risorse per il finanziamento delle nuove progressioni economiche per l'anno 2022 ammontano ad € 25.000,00, pari a quelle stanziare in sede di Accordo decentrato 2022 (€ 25.000,00), oltre che a quelle residue dopo l'attribuzione delle progressioni economiche per l'anno 2021 (non ancora quantificabili).
- In attuazione delle disposizioni dell'art. 4, comma 2, dell'Accordo decentrato 2022, il numero e la tipologia di progressioni economiche da attribuire per l'anno 2022 sono determinati come segue:

Posizione economica di provenienza	Posizione economica di destinazione	Numero di progressioni	Costo unitario	Costo complessivo
D5	D6	1 (*)	2.156,64	2.156,64
D4	D5	1 (*)	1.287,85	1.287,85
D3	D4	1 (*)	1.188,40	1.188,40
D3	D4	1	1.188,40	1.188,40
D2	D3	1	2.432,87	2.432,87
D1	D2	1	1.186,92	1.186,92
C4	C5	1	908,58	908,58
C3	C4	1	738,11	738,11
C2	C3	1	631,80	631,80
C1	C2	1	534,85	534,85
B3	B4	1	315,82	315,82
B2	B3	3	798,62	2.395,86
B1	B2	1	326,28	326,28

A3	A4	1	341,58	341,58
A2	A3	1	400,80	400,80
A1	A2	1	258,85	258,85
Totale progressioni		18	/	16.293,61

(\*) Progressioni riservate ai titolari di P.O. al 1° gennaio 2022.

#### 4. Accordo in materia di progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023

- In applicazione dell'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022 e dell'art. 39 del C.C.I. 2023/2025, le risorse necessarie per il finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. "differenziali stipendiali") per l'anno 2023 sono costituite da quelle stanziare e rese disponibili in virtù del riparto di cui al precedente art. 2 (€ 22.100,00).
- In coerenza con le risorse disponibili, numero e tipologia di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 sono determinati come segue:

Area	Misura annua lorda (costo unitario)	Numero differenziali attribuibili	Risorse necessarie
Funzionari ed E.Q. (*)	€ 1.600,00	3	4.800,00
Funzionari ed E.Q.	€ 1.600,00	2	3.200,00
Istruttori	€ 750,00	8	6.000,00
Operatori esperti	€ 650,00	6	3.900,00
Operatori	€ 550,00	4	2.200,00
TOTALE		23	20.100,00

(\*) Progressioni riservate ai titolari di P.O./E.Q. al 1° gennaio 2023.

- Nell'ambito delle risorse complessive di cui al comma 1 del presente articolo, un importo di € 2.000,00 è inoltre riservato agli eventuali incrementi delle misure dei differenziali stipendiali da riconoscere al personale delle Sezioni Speciali di cui agli artt. 96, 102 e 106 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

27/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE  
F.to: Quattrone - De Francia - Parrello

LA DELEGAZIONE SINDACALE  
F.to: Scanzo - Prestia - Gaglioti - Scimone - Vilasi

## Dichiarazioni congiunte

### Dichiarazione congiunta n. 1 (Contenimento spesa del personale)

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di perseguire il principio di riduzione della spesa complessiva del personale, in coerenza con il quadro normativo vigente.

### Dichiarazione congiunta n. 2 (Destinazione delle somme residue ai premi correlati alla performance)

Le parti concordano che, in coerenza con la disciplina dettata dall'art. 40 del presente C.C.I., le eventuali somme che dovessero residuare dopo l'applicazione dei vari istituti contrattuali, secondo la destinazione di cui all'Accordo decentrato 2023, andranno ad incrementare l'importo destinato ai premi correlati alla *performance*, da intendersi, pertanto, quale voce residuale rispetto a tutte le altre indennità.

### Dichiarazione congiunta n. 3 (Compensazione tra i diversi istituti contrattuali)

In sede di liquidazione finale delle varie indennità previste e finanziate dall'Accordo decentrato 2023, in caso di incapienza delle risorse destinate al finanziamento di uno o più istituti contrattuali si potrà procedere d'ufficio ad effettuare una compensazione con altri istituti le cui risorse risultino eccedenti.

### Dichiarazione congiunta n. 4 (Trattamento accessorio personale in part-time)

Le parti si danno reciprocamente atto che la disciplina del trattamento normativo e del trattamento economico accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è quella di cui all'art. 62 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

### Dichiarazione congiunta n. 5 (Progressiva riduzione del lavoro straordinario)

Le parti concordano sulla necessità di favorire una progressiva e stabile riduzione del ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. In tal senso, peraltro, va letta la decisione di confermare la disciplina della "Banca delle ore". Le parti si incontrano annualmente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario e per individuare le eventuali soluzioni che possono consentirne l'ulteriore riduzione.

### Dichiarazione congiunta n. 6 (Sistema permanente di valutazione)

Le parti danno atto che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 40 del presente C.C.I., il sistema di valutazione della *performance* vigente presso il Comune di Palmi è quello approvato con deliberazione della G.C. n° 23 del 07.02.2022.

### Dichiarazione congiunta n. 7 (Disposizioni relative alla Polizia locale)

Le parti danno atto che:

- a) per quanto concerne la remunerazione del personale appartenente alla Polizia locale per i servizi espletati in occasione dello svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, verranno applicate le specifiche disposizioni del regolamento approvato con deliberazione della G.C. n° 264 del 03.08.2018;
- b) il finanziamento del salario accessorio del personale "stagionale" appartenente alla Polizia locale avverrà a valere sulla quota parte delle risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208 del D.Lgs. 30.04.1992, n. 285, e s.m.i. - "Nuovo Codice della strada" - a ciò appositamente destinate.

### Dichiarazione congiunta n. 8 (Risorse decentrate variabili)

Le parti danno atto che la quantificazione delle risorse decentrate variabili non soggette al limite ex art. 23, comma 2°, D.Lgs. 75/2017, è suscettibile di variazioni, in aumento o in diminuzione, ferma

restando la destinazione agli istituti contrattuali secondo le determinazioni assunte annualmente tra le parti in sede di accordo decentrato.

///