COMUNE DI APRILIA
Provincia di Latina

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente per gli anni 2023-2025

Il giorno VENTUNO DICEMBRE 2023, alle ore 11:00, presso la sede Comunale, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di Parte Pubblica e di Parte Sindacale per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente per gli anni 2023-2025 di qualifica non dirigenziale.
Le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025, in conformità alla pre-intesa siglata in data 14/12/2023, giusta autorizzazione della Giunta Comunale disposta con propria deliberazione n. 177 del 19/12/2023.

Per la **Delegazione di parte pubblica:**

- f.to Dott. Walter Gaudio - Presidente;
- f.to Dott. Cosimo Mazzone - Vice Presidente/Componente;
- f.to Arch. Marco Paccosi - Componente;
- f.to Dott.ssa Teresa Marino (ore 13:30) - Componente;

Per la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**:

- f.to Grazia Polito;
- f.to Enzo Terra;
- f.to Roberto Pantanella;
- f.to Maria Del Prete;
- f.to Gustavo Sarchese;
- f.to Massimo Bisacco;
- ……../…….;

Per le **OO.SS. rappresentative del Comparto Funzioni Locali:**

FP CGIL: f.to Gustavo Sarchese (delegato);

CISL FP: f.to Raffaele Paciocca;

UIL FPL: ……../……;

CSA RAL: ……/……

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente per gli anni 2023-2025

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo – di seguito denominato contratto – si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente, con qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso l'Ente o utilizzato a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione, di comunicazione istituzionale dell'ente ovvero di gestione di beni e attività istituzionali dell'ente.

Art. 2
Oggetto e obiettivi

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

Art. 3
Durata - Revisione

1. Il presente contratto ha durata triennale dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi.
   Esso sostituisce e disapplica i precedenti accordi integrativi, sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti – con lettera raccomandata o a messo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
3. Le Parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo nazionale di lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

5. Nelle more della rinegoziazione dei predetti criteri di ripartizione, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

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

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente, di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.
2. L'avvenuta stipulazione del presente contratto è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, secondo le modalità di cui al successivo articolo 6.

Art. 5
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCI

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
   a) per la parte sindacale dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali e, per la RSU, dalla maggioranza dei componenti;
   b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Anche nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 6
Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

TITOLO II
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 7
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione, o successivamente, alla sua sottoscrizione.
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire, sempre tramite invio personale ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale, via PEC oppure via mail ovvero alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 8
Norme di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

Art. 9
Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale, con la convocazione della prima riunione di norma entro il quadrimestre dell'anno di riferimento, per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 80.1 richiamato dalla lettera a) dell'art. 7, comma 4, del vigente CCNL delle Funzioni Locali.

3. Ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte, nonché quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 16 novembre 2022.
5. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
6. Sono oggetto di confronto tutte le materie previste dall'art. 5 del C.C.N.L. 16 novembre 2022.
7. La contrattazione integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
8. Sono oggetto di contrattazione tutte le materie destinate, dall'art. 7.4 del C.C.N.L. 16 novembre 2022, a tale livello di relazione.
9. In ogni caso l'Amministrazione non può assumere iniziative che impegnino risorse non definite preventivamente nel contratto collettivo integrativo.
10. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 ("Codice degli Appalti").
11. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
12. 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. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Art. 10
Verifica dell'attuazione del contratto

1. È istituito l'Osservatorio che provvede, con cadenza almeno trimestrale, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e 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 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio Personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
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. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'Ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei 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, 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 integrativi vigenti in caso di sciopero.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente C.C.N.L. delle Funzioni Locali.

Art. 12
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno

altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'Amministrazione.

Art. 13
Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali.
2. Le RSU e le OO.SS. Firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec o e-mail, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'Amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'Ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

Art. 14
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di Governo dell'Amministrazione dalle Organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'Organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90, così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 15
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19/09/2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, con rotazione ove si tratti di personale fungibile, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero sono individuati nella deliberazione di G.C. n. 316 del 14/12/2017.

TITOLO III
FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 16
Organismo paritetico per l'innovazione

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, è costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, nel caso in cui non fosse già stato costituito, con l'obiettivo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. Le modalità di costituzione, le attività ed i compiti dell'organismo paritetico per l'innovazione sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Art. 17
Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, l'Amministrazione costituisce il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" 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 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. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, 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 paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

TITOLO IV
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 18
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 19
Quantificazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sono effettuate in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore e degli altri che potrebbero intervenire successivamente nel corso del periodo di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione. L'Ente garantisce questa informativa all'interno della sessione negoziale che si avvia entro il primo quadrimestre di ogni anno.
2. L'Amministrazione stanzia annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Art. 20
Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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

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

alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

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

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

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo modalità e criteri stabiliti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

TITOLO V
CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 21
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*
(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Tanto per la performance organizzativa, quanto per la performance individuale, la valutazione è di competenza del Dirigente di Settore e/o del Responsabile del Servizio al quale sono stati assegnati risorse finanziarie ed umane, per l'esercizio finanziario di competenza.

4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
6. Nelle more dell'adeguamento del sistema integrato alle norme vigenti, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla perfomance organizzativa e individuale, si applica il presente accordo utilizzando il sistema di valutazione approvato con D.G.C. n. 368 del 30/12/2010, con i parametri di seguito evidenziati e secondo le schede riportate in allegato:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

CATEGORIA	PARAMETRO
D3	300
D	260
C	200
B3	180
B	150
A	100

fino alla data del 31/03/2023,

AREA	PARAMETRO
FUNZIONARI ED E.Q.	260
ISTRUTTORI	200
OPERATORI ESPERTI	150
OPERATORI	100

dal 01/04/2023 a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale.

7. Le parti concordano che tutte le eventuali economie degli istituti contrattuali relativi alle risorse variabili confluiranno sulle risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale. Nel caso in cui risultino somme impegnate, ma non utilizzate ai fini della liquidazione della performance organizzativa, le stesse confluiranno nelle somme a disposizione per la performance individuale.
8. Le risorse finanziarie di cui ai commi precedenti, debbono essere ripartite tra i diversi settori organizzativi del Comune, in relazione alle categorie giuridiche dei dipendenti assegnati ed in relazione ai parametri sopra riportati.
9. Le risorse finanziarie, così come ripartite, verranno utilizzate dai singoli dirigenti per la performance organizzativa ed individuale dei dipendenti dei propri settori come di seguito indicato:

1. al massimo il 49% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 80 CCNL 16/11/2022) è destinato alla **performance organizzativa**;
2. non meno del 51% dell'importo totale a disposizione (risorse di cui alle lettere a) e b) del comma 2, dell'art. 80 CCNL 16/11/2022) è destinato alla **performance individuale**.

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

Art. 22
Differenziazione del premio individuale
(art. 81 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

a	Premi correlati alla performance individuale	€
b	Numero complessivo dipendenti valutabili	
c=a/b	Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
d	Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
e=c*0,3*d	Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti	€
f=a-e	Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
   a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei tre anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
   c) anzianità di servizio presso l'Ente.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

TITOLO VI
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 23
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le Parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
   a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori, Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
   b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria: l'aver conseguito, nelle ultime tre valutazioni, un punteggio medio non inferiore a 60/100 nonché l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
   c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Servizio Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno quindici (15) giorni;
   d) 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;
   e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
      1. <u>MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI</u> (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).
         Al punteggio derivante dalla media delle valutazioni dell'ultimo triennio (o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico) sarà attribuito un punteggio massimo **pari a 60 punti**, opportunamente riproporzionato.

      2. <u>ESPERIENZA PROFESSIONALE</u> (art. 14, comma 2, lett. d) punto 2)

All'esperienza professionale sarà attribuito un punteggio massimo pari a **punti 30,** così ripartito:

- **3 punti** per ogni anno, o frazione uguale o superiore a 6 mesi, di servizio, effettivamente svolto, prestato nell'Area di inquadramento presso l'Ente o altro Ente del medesimo comparto;
- **2 punti** per ogni anno, o frazione uguale o superiore a 6 mesi, di servizio, effettivamente svolto, prestato in diversa Area di inquadramento presso l'Ente o altro Ente del medesimo comparto;
- **1 punto** per ogni anno, o frazione uguale o superiore a 6 mesi, di servizio, effettivamente svolto, prestato presso altre Amministrazioni Pubbliche di diverso comparto, a prescindere dall'Area di inquadramento;

3. CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 3) Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di **10 punti;**
   - Titolo di studio (se non richiesto come requisito per l'accesso dall'esterno): **punti 4**;
   - Attestazioni: partecipazione nell'anno a corsi di formazione/aggiornamento certificati in materie attinenti alle proprie mansioni/funzioni, svolti sia in presenza che on line:
     - punti 1 per corsi con esito finale
     - punti 0,50 per corsi con attestazione e durata minima pari ad almeno quattro ore

     per un **massimo di 3 punti**;
   - Abilitazioni professionali (se non richieste come requisito per l'accesso dall'esterno): **punti 3**;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui al precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
   1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato al criterio di cui al punto 1 della lettera e). In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
   2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
   3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
   4. al dipendente più anziano di età.

h) 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 alla lettera e), oltre che, laddove ne ricorrano le condizioni, del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

TITOLO VII
INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 24
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi;
   c) implicanti il maneggio di valori;
2. L'indennità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni. A seguito delle rendicontazioni presentate dai Dirigenti competenti per settore, l'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività entro la 2° mensilità successiva a quella di riferimento.
4. L'"indennità condizioni di lavoro" viene erogata sulla base degli importi di seguito riportati, definiti in relazione all'effettiva incidenza di ciascuna delle causali richiamate nelle attività svolte dal dipendente, nonché in riferimento alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività:

   a) **Indennità di DISAGIO** - Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: *prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni*.

      Le parti concordano che l'indennità di disagio, per l'importo di **€ 1,50 al giorno**, compete alle unità appartenenti ai profili professionali che di seguito si elencano:
      - Autisti;

- Messi Comunali, Pubblicatori e Notificatori;
- Operai**;**
- Servizi Demografici;
- Servizi Sociali;
- Ufficio Tributi;
- Ufficio Protocollo.

Tale indennità viene erogata su base giornaliera in relazione all'effettiva presenza in servizio, come conteggiato dal "sistema centralizzato di rilevazione presenze".

Il Dirigente competente, oppure il Responsabile del servizio, è chiamato ad individuare preliminarmente, in seno alla propria dotazione organica, i nominativi cui sarà riconosciuta l'indennità in argomento.

b) **Indennità di RISCHIO** per attività pericolose o dannose per la salute per l'importo di **€ 1,50 al giorno**. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
   - *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;*
   - *attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;*
   - *attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.*

c) **Indennità per MANEGGIO DI VALORI** - L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine vengono individuate le seguenti figure:
   - Economo comunale;
   - Agenti contabili;
   - Riscuotitori allo sportello.

L'indennità maneggio valori a favore dell'Economo, il quale rende il conto annuale giudiziale alla Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 233 del TUEL è fissata nell'importo giornaliero di € **2,50.**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:

- da € 1,00 a € 7.500,00 medi mensili **€ 1,50**
- da € 7.501,00 a € 15.000,00 medi mensili **€ 2,00**
- oltre € 15.001,00 medi mensili **€ 2,50**.

Per valori di cassa si intende marche dei diritti di segreteria, per valore medio mensile si intende la somma annuale calcolata in proiezione su 12 mensilità.
Tale indennità spetta per i soli giorni di effettivo svolgimento del servizio.

Il Dirigente competente dovrà attestare l'effettivo svolgimento del servizio da parte degli addetti, indicando per ciascuno di essi il numero di giornate in cui è riconosciuta la suddetta indennità.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, nel limite massimo di **5,00 euro** al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 25
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL 2019-2021)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano "specifiche responsabilità", al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q., che non risulti titolare di incarico di "Elevata Qualificazione", può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. (da CCNL 16/11/2022)
2. L'incarico di cui al comma 1 viene assegnato alla risorsa dal proprio Dirigente con apposita Determinazione, di norma entro il mese di gennaio, fatte salve individuazioni in corso d'anno in relazione, non solo alla specifica responsabilità della mansione ma anche in considerazione della peculiarità e dell'importanza strategica della stessa, laddove il venir meno dell'attività assegnata potrebbe produrre immediate ripercussioni sull'ordinaria attività dell'Ente.
3. Relativamente alla specifica disciplina di attribuzione delle specifiche responsabilità in argomento, si rimanda all'ALLEGATO A del presente CCI.
4. Un'indennità di **€ 600,00** annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti titolare di incarico di elevata qualificazione per compensare:
   a) le specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
   b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di Protezione Civile;
   c) le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori;
   d) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico; in questo caso è necessario un apposito atto scritto e motivato da parte del Dirigente di riferimento dal quale si evincano le funzioni differenti da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

TITOLO VII
CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

Art. 26
Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
   a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
   b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
   c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
   d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
   e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
   f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e degli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
   g) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali
2. Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022 nonché per il restante personale, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), del CCNL 16 novembre 2022, la rispettiva retribuzione di risultato o performance individuale viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto, fatte comunque salve specifiche discipline regolamentari (Avvocatura):

Incentivi percepiti nel corso dell'esercizio di riferimento	**Quota % di riduzione del compenso performance organizzativa e individuale**
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.000,01 a € 5.000,00	Riduzione del 5% del compenso previsto
da € 5.000,01 a € 8.000,00	Riduzione del 10% del compenso previsto
da € 8.000,01 a € 12.000,00	Riduzione del 15% del compenso previsto
da € 12.000,01 a € 15.000,00	Riduzione del 20% del compenso previsto

oltre i € 15.000,00	Riduzione del 50% del compenso previsto

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

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019/2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Art. 27
Messi notificatori

1. Ai messi notificatori è destinata una quota percentuale del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Per ogni notificazione di atti richiesti a questo Ente da parte dell'Amministrazione Finanziaria altre Amministrazioni e/o Istituzioni, per la quale viene riconosciuto un rimborso economico, si concorda quanto segue:

   - una quota pari al 75% dell'importo totale di detto rimborso sarà corrisposto ai messi notificatori;
   - la restante quota del 25% verrà introitato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente/Responsabile del servizio, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

3. Il conteggio delle risorse di cui sopra sarà effettuato semestralmente, ai sensi dell'art.10, c.3, della L. 265/99.

TITOLO VIII
CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 28
Welfare integrativo
(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di f*lexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale, volte alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti disposizioni normative in materia, tra le quali:
   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
   b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. In particolare sono attivate forme di welfare aziendale attraverso iniziative di sostegno al reddito della famiglia e sarà valutata la possibilità di integrare ulteriori attività di welfare integrativo, a seguito di successivi accordi tra le parti.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 29
Reperibilità
(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Il personale chiamato ad essere reperibile deve essere informato entro il giorno 20 del mese del calendario di reperibilità programmata per il mese successivo.

2. Le parti con riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 concordano che il servizio di pronta reperibilità compete alle unità appartenenti ai servizi che di seguito si elencano:

   - Polizia Municipale;
   - Autisti del Sindaco;
   - Stato Civile;
   - Messi Comunali, Pubblicatori e Notificatori;
   - Addetti alla Segreteria del Sindaco;
   - Addetti ai rapporti con le attività connesse al servizio cimiteriale;
   - Tecnici addetti alla Protezione Civile;
   - Ufficiali di Anagrafe.

3. L'istituto per il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

4. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta (30) minuti.
5. Ciascun dipendente, di norma**,** non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile

di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 10 volte nel mese e 20 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 3.

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

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

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente, con uno scostamento non superiore a 5 turni. Non compromette l'equilibrata ed avvicendata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.

c) All'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiano, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Tale indennità è calcolata in ragione delle ore di servizio prestato in ciascun turno di lavoro.
8. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equilibrata ed avvicendata a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che tendenzialmente non superi il 10% su base mensile (come da giurisprudenza della Corte dei Conti), come da esempio numerico sotto riportato:

PERSONALE TURNISTA: **giorni lavorati nel mese = n. 26** 13 turni al mattino - 13 turni al pomeriggio. L'indennità di turno potrà essere liquidata anche se i turni mattutini/pomeridiani sono n. 11, ovvero 13 – (13*10% = 1,3 arrotondato a 2), e i turni pomeridiani/mattutini sono i restanti n. 9 giorni.

Altresì, si specifica che la distribuzione equilibrata dei turni:
- non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

- subisce invece gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

9. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
10. Le Parti prendono atto che, in considerazione dell'esiguo numero di risorse del personale in turnazione (Polizia Locale), ad oggi non si dà luogo all'effettuazione di turnazioni durante orari notturni (periodo lavorativo ricompresso tra le 22 e le 6 del mattino).
11. Di norma il personale in turnazione deve essere informato delle eventuali modifiche dei turni di servizio, con almeno 5 giorni di preavviso.
12. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
13. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
14. La liquidazione dell'indennità di turno è effettuata mensilmente, con riferimento al servizio in turno prestati nel mese precedente, previa verifica dei suoi presupposti sulla base del sistema di rilevazione delle presenze.

Art. 31
Lavoro straordinario
(art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e si servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 32
Trattamento per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista, in quanto non rientrante del regime di turnazione, e non turnista 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.
2. Resta fermo che il medesimo trattamento compete al personale turnista e non turnista per le ore esuberanti la prestazione annualmente dovuta.

Art. 33
Rapporto di lavoro a tempo parziale
(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
   a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
   b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto.
4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
   a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
   b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
   b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la

disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 34
Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi diversamente regolamentati, il personale beneficia della tolleranza dell'orario giornaliero. Tale modalità consiste nella tolleranza in entrata di mezz'ora (dalle 08:00 alle 08:30) ed in uscita di mezz'ora (dalle 14:00 alle 14:30 nelle giornate di non rientro, e dalle 18:00 alle 18:30 nelle giornate di rientro). In caso di profili orari diversamente pattuiti secondo quanto stabilito al successivo comma 3, ad eccezione di quelli del personale della Polizia Locale (per i quali vige la disciplina dell'ordine di servizio) la tolleranza in entrata e in uscita non potrà eccedere i 15 minuti. Le parti si impegnano, entro il 31 marzo, valutata la possibilità tecnica, a rivedere la disciplina del secondo periodo come di seguito riportato: "E' concessa una flessibilità giornaliera di complessivi 30 minuti sull'orario di lavoro. Non è concessa la possibilità di anticipare l'orario di ingresso (antimeridiano e pomeridiano). Il recupero derivante da tale flessibilità si applica rispetto agli orari di uscita antimeridiani e pomeridiani nella stessa giornata".
2. L'eventuale debito orario dovrà essere recuperato entro due mesi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro i due mesi successivi a quello di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto, sarà cura del dirigente/responsabile del servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Il mancato rispetto del recupero è fonte di responsabilità disciplinare.
3. La disciplina di cui all'ultimo periodo del precedente comma 1 si applica, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai dipendenti che su richiesta:
    a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.;
    b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
    c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
    d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 35
Banca delle ore
(art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. I dipendenti che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario, previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 50.
3. Il Servizio risorse umane è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Il dipendente che intende recuperare le ore di straordinario accantonate nella Banca delle ore, dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo al proprio dirigente/responsabile superiore. Detti permessi si intendono concessi se, entro le 24 ore precedenti il/i giorno/i in cui il dipendente voglia usufruire dei permessi, non abbia ricevuto apposito e motivato diniego da parte del dirigente/responsabile del servizio.
7. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
8. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economie di bilancio.
9. La presente disciplina troverà applicazione nel corso dell'anno 2024.

Art. 36
Orario multiperiodale
(art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, si rimanda a quanto previsto dall'articolo 31 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 37
Buoni pasto
(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando la disciplina contrattuale nazionale e di legge, possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
2. Rientrano nella casistica di cui al comma precedente i dipendenti che effettuano orario di lavoro che comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto o che, comunque, per ragioni di servizio, prestano la loro opera oltre il normale orario di lavoro a condizione che il rientro post pausa abbia una durata pari o superiore alle 2 (due) ore. Hanno ugualmente diritto al buono pasto i dipendenti che oltre al normale orario di lavoro effettuano prestazioni di lavoro straordinario o per recupero per almeno 8 (otto) ore complessive, esclusa la pausa pranzo. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
4. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di venti minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
    a) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale.

TITOLO X
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 38
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che per l'anno 2023, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di

risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contrattuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 39
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ
(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
   a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
   b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo).
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
5. L'Amministrazione assume l'impegno, nei prossimi mesi, di aggiornare il vigente specifico Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative, alla nuova disciplina delle Elevate Qualificazioni, secondo le modalità previste dal CCNL di comparto del 16/11/2022. In tal senso, le Parti si danno reciprocamente atto, che, fino al suddetto formale aggiornamento, sarà applicato il regolamento vigente, adeguatamente rivisto alla nuova normativa.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

TITOLO XI
DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 40
Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
   a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
   b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
   c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
   a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
   b) assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
   c) assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
   d) favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
   e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
   f) Garantire la formazione necessaria al mantenimento delle iscrizioni agli Albi professionali, ove necessari per lo svolgimento dell'attività nell'Ente, come previsto dall'art. 108 del CCNL 16 novembre 2022.

4. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito all'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero.
6. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.
7. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi e albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.
8. L'Amministrazione assicura ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
9. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
10. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informazione preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.
11. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 5), in caso di mancata approvazione di un piano annuale della formazione, e del coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ente in esso, nei processi di valorizzazione del personale (e progressioni, …) non se ne potrà tenere conto.

Art. 41
Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici,

dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'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 normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
5. L'Ente deve coinvolgere, consultare ed informare 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 per 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.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 81/2008, 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'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
7. L'Ente informerà le OO.SS. ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'avvenuto svolgimento del Piano di Evacuazione di ogni sede comunale.

Art. 42
Dispositivi di protezione individuale e vestiario

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposta, con specifico regolamento, la fornitura periodica, da parte dell'Amministrazione, della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale.
2. In particolar modo, l'Amministrazione assicura la manutenzione dei dispositivi di protezione individuale del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizia Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

TITOLO XII
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 43
Indennità per servizio esterno
(art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.
   - **€ 1,50** al giorno per il personale chiamato a svolgere servizio esterno, seppur in via non prevalente;
   - **€ 3,00** al giorno per il personale che presta il proprio servizio prevalentemente all'esterno, intendendosi che il servizio esterno nell'arco della giornata sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetto terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.
6. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
   a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
   b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

Art. 44
Indennità di funzione
(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione, che non risulti titolare dell'incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la disciplina di cui all'art. 97 del vigente CCNL.

2. L'incarico di cui al comma 1. viene assegnato alla risorsa dal proprio Dirigente con apposita Determinazione, di norma entro il mese di gennaio, fatte salve individuazioni in corso d'anno.

3. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle concrete connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Relativamente alla specifica disciplina di attribuzione delle specifiche responsabilità in argomento, si rimanda all'ALLEGATO A del presente CCI.

5. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 45
Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 46
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1, del presente contratto decentrato, se non in contrasto con la normativa e le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI, IN APPLICAZIONE DEL VIGENTE SISTEMA INTEGRATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G. C. N. 368/2010 E DELL'ART. 21 DEL CCI 2023-2025

Anno di riferimento _____

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE
(ex CATEGORIA D)

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				*Punti conseguiti*
1) COMPETENZE - (Sapere)	**INSUFF.**	**SUFF.**	**BUONO**	**ECCELLE**	
- conoscenze tecnico-amministrative	*-*	*3*	*4*	*5*	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	*-*	*3*	*4*	*5*	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	*-*	*3*	*4*	*5*	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	*-*	*3*	*4*	*5*	
	Max. punti 20				
2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere e saper fare)					
- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	*-*	*3*	*4*	*5*	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	*-*	*3*	*4*	*5*	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	*-*	*3*	*4*	*5*	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	*-*	*3*	*4*	*5*	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	*-*	*3*	*4*	*5*	
- continuità dell'impegno	*-*	*3*	*4*	*6*	
		Max. puntI 31			
3) RISULTATI					
- ***Punteggio rapportato al raggiungimento degli obiettivi di settore***	***Max. punti 49***				
	TOT. PUNTI				

Aprilia, ……..……..

Il Valutatore (Dirigente)
……..

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI, IN APPLICAZIONE DEL VIGENTE SISTEMA INTEGRATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G. C. N. 368/2010 E DELL'ART. 21 DEL CCI 2023-2025

Anno di riferimento _____

AREA DEGLI ISTRUTTORI
(ex CATEGORIA C)

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				*Punti conseguiti*
1) COMPETENZE - (Sapere)	**INSUFF.**	**SUFF.**	**BUONO**	**ECCELLENTE**	
- conoscenze tecnico-amministrative	***-***	***3***	***4***	***5***	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	***-***	***3***	***4***	***5***	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	***-***	***3***	***4***	***5***	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	***-***	***3***	***4***	***5***	
		Max. punti 20			

2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere e saper fare)

- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	***-***	***3***	***5***	***6***	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	***-***	***3***	***5***	***6***	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	***-***	***3***	***5***	***7***	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	***-***	***3***	***5***	***7***	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	***-***	***3***	***5***	***7***	
- continuità dell'impegno	***-***	***3***	***5***	***7***	
			Max. punti 40		

3) RISULTATI

- ***Punteggio rapportato al raggiungimento degli obiettivi di settore***	***Max. punti 40***	
	TOT. PUNTI	

Aprilia, ……..……..
Il Valutatore (Dirigente)……..

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEI DIPENDENTI, IN APPLICAZIONE DEL VIGENTE SISTEMA INTEGRATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G. C. N. 368/2010 E DELL'ART. 21 DEL CCI 2023-2025

Anno di riferimento _____

AREA DEGLI OPERATORI e OPERATORI ESPERTI
(ex CATEGORIE A e B)

Valutazione del dipendente _____

del settore _____

	PUNTI ASSEGNATI ALLE SINGOLE VALUTAZIONI				*Punti conseguiti*
1) COMPETENZE - (Sapere)	**INSUFF.**	**SUFF.**	**BUONO**	**ECCELLENTE**	
- conoscenze tecnico-amministrative	***-***	***3***	***4***	***5***	
- disponibilità ad allargare ed approfondire le proprie conoscenze	***-***	***3***	***4***	***5***	
- disponibilità ad aggiornamento e formazione	***-***	***3***	***4***	***5***	
- capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative	***-***	***3***	***4***	***5***	
	Max. punti 20				
2) COMPORTAMENTI – (Sapere essere e saper fare)					
- capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e con gli utenti esterni	***-***	***6***	***8***	***10***	
- attenzione alla qualità dei servizi erogati all'interno e all'esterno	***-***	***6***	***8***	***10***	
- capacità di adattamento alle modifiche organizzative	***-***	***6***	***8***	***10***	
- disponibilità all'assunzione di responsabilità e a partecipare ai processi lavorativi	***-***	***6***	***8***	***10***	
- affidabilità, senso di appartenenza e di responsabilità	***-***	***6***	***8***	***10***	
- continuità dell'impegno	***-***	***6***	***8***	***10***	
	Max. punti 60				
3) RISULTATI					
- ***Punteggio rapportato al raggiungimento degli obiettivi di settore***	***Max. punti 20***				
	TOT. PUNTI				

Aprilia, ……..……..
Il Valutatore (Dirigente)……..

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

ALLEGATO A

ALLEGATO CCI PARTE GIURIDICA 2023-2025 GRADUAZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA' E INDENNITA' DI FUNZIONE PL

INDICE

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Destinatari

Art. 3 - Criteri di individuazione dei destinatari

Art. 4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità - indennità di funzione

Art. 5 - Importo dell'indennità relativa a specifiche responsabilità - indennità di funzione

Art. 6 - Dipendenti a tempo parziale

Art.7 - Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione

Art. 8 - Decorrenza.

COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

Art. 1 - Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, il presente Regolamento disciplina le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità o indennità di funzione ex art 97 del CCNL 2019/2021.
2. Il presente regolamento non trova attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa, né per le figure apicali dell'Ente titolari di incarico di EQ.

Art. 2 - Destinatari

1. I dipendenti appartenenti alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

2. La dizione "specifiche responsabilità" o "indennità di funzione" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori e Funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. Gli enti possono erogare al personale di Polizia Locale nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

4. L'erogazione delle suddette indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001. La specifica responsabilità può essere riferita anche al conseguimento di particolari obiettivi con diretta assunzione di responsabilità di risultato.

Art. 3 - Criteri di individuazione dei destinatari

1. L'assegnazione dell'indennità per particolari responsabilità prevista all'art. 84 CCNL comparto Enti Locali si basa sui seguenti criteri, di seguito riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi

digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD), es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR **(**Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 e ss.mm.ii.;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertiti in L. n. 8/2020.

2. L'assegnazione dell'indennità di funzione per la Polizia Locale, prevista all'art. 97 CCNL comparto Funzioni Locali:
   - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
   - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
   - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
   - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con

oneri a carico di questi ultimi.

Art. 4 - Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità-indennità di funzione

1. I Dirigenti, ciascuno per la propria competenza, di norma entro il mese di gennaio, provvedono, con apposita determinazione dirigenziale, alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze che dovranno essere analiticamente motivati e riportare l'indicazione delle mansioni che si ricollegano all'incarico.
2. L'assegnazione degli incarichi ha effetto dal momento di acquisizione dell'esecutività della relativa determinazione; in nessun caso gli incarichi potranno essere conferiti con effetto retroattivo.
3. Il Responsabile delle Risorse Umane invia tempestivamente i suddetti provvedimenti alle OO.SS. e alle RSU interne.

Art. 5 - Importo dell'indennità relativa a specifiche responsabilità-indennità di funzione

1. Si ritiene di individuare come segue, i criteri generali per l'attribuzione delle indennità di specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione, stabilendo che la graduazione verrà operata dai Dirigenti assegnatari delle unità cui intendono attribuire l'indennità di che trattasi.
   Ai lavoratori che rivestono i ruoli di cui all'art. 25, comma 4, del CCI è attribuita l'indennità fissa prevista dallo stesso comma, pari ad € 600,00.

- **PER L'AREA OPERATORI ESPERTI** (compenso attribuibile fino ad un massimo di € 1.500,00):

PUNTEGGIO	IMPORTO
Punti da 40 a 49	€ 600,00
Punti da 50 a 69	€ 900,00
Punti da 70 a 89	€ 1.200,00
Punti da 90 a 100	€ 1.500,00

- **PER L'AREA ISTRUTTORI – INDENNITA' DI FUNZIONE da Agente Scelto ad Ispettore Superiore** (compenso attribuibile fino ad un massimo di € 2.350,00):

PUNTEGGIO	IMPORTO
Punti da 40 a 49	€ 1.600,00
Punti da 50 a 69	€ 1.850,00
Punti da 70 a 89	€ 2.100,00
Punti da 90 a 100	€ 2.350,00

- **PER L'AREA FUNZIONARI E DELL'E.Q. INDENNITA' DI FUNZIONE da Vice Commissario a Commissario Superiore** (compenso attribuibile fino ad un massimo di € 3.100,00):

PUNTEGGIO	IMPORTO
Punti da 40 a 49	€ 2.500,00
Punti da 50 a 69	€ 2.700,00
Punti da 70 a 89	€ 2.900,00
Punti da 90 a 100	€ 3.100,00

DESCRIZIONE ATTIVITA' COMPORTANTI RESPONSABILITA'	INDICATORE	PUNTEGGIO
RESPONSABILITA' PER COORDINAMENTO	Numero di dipendenti assegnati al servizio (almeno 2 escluso il Responsabile di E.Q)	10 PUNTI
RESPONSABILITA' DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI	1. Tale criterio esprime un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). 2. Tale criterio esprime un discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici. 3. Tale criterio esprime un medio/basso livello di responsabilità nelle relazioni, secondo una prassi consolidata.	30 PUNTI 20 PUNTI 10 PUNTI

COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'	1. Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. 2. Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. 3. Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati, come in questo caso, fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.	30 PUNTI 20 PUNTI 10 PUNTI

RESPONSABILITA' SPECIFICHE DI ISTRUTTORIA	QUANTITA' DI ATTI (determinazioni, atti a rilevanza esterna, ecc…): 1. fino a 30 2. da 31 a 60 3. oltre 61	 10 PUNTI 20 PUNTI 30 PUNTI

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 6 - Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 7 - Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità e per funzione decadono al 31 dicembre di ogni anno solare. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali od organizzative.
2. Nel provvedimento di attribuzione debitamente motivato può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
3. L'indennità, una volta riconosciuta con atto espresso, potrà essere liquidata l'anno successivo.
4. Le assenze per qualsiasi causa, ad esclusione di ferie e recuperi plus orario, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno, non pregiudicano l'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e pertanto spetta l'intero anno; le assenze per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno, comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
5. La mobilità interna fra Settori, comporta il mutamento della situazione lavorativa precedente e implica l'automatica decadenza dalla posizione di particolare responsabilità e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento.

6. L'indennità *de quo* è revocata a seguito di inadempienze da parte dell'incaricato, in caso di assenze prolungate oltre i 60 giorni, che pregiudichino la regolarità e la continuità dell'assolvimento delle funzioni presidiate nonché in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento penale o disciplinare superiore a 30 giorni.

Art. 8 - Decorrenza

1. Il presente regolamento avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva del CCI 2023-2025 cui è direttamente collegato.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

f.to Walter Gaudio_____; _f.to Cosimo Mazzone_____;

f.to Marco Paccosi_____; _f.to Teresa Marino (ore 13:30)_.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FP CGIL: f.to Sarchese Gustavo (delegato); CISL FP Latina: f.to Raffaele Paciocca___;

_____======_____; _____======_____.

LA RSU:

f.to Grazia Polito_____; _f.to Enzo Terra_____;

f.to Roberto Pantanella_____; _f.to Maria Del Prete_____;

f.to Gustavo Sarchese_____; _f.to Massimo Bisacco____;

===== _____.

COMUNE DI APRILIA

ALLEGATO B

	RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE AREA NON DIRIGENZIALE - ANNO 2023			stanziamento
1	progressioni economiche/differenziali a regime			€ 359.958,41
2	ind.comparto a regime			€ 69.573,13
3	indennità condizioni di lavoro, disagio			€ 2.660,33
4	indennità condizioni di lavoro, rischio			€ 0,00
5	indennità maneggio valori			€ 3.576,50
6	indennità di turno			€ 79.600,00
7	indennità reperibilità			€ 37.000,00
8	specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)			€ 59.500,00
9	indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)			€ 15.900,00
10	indennità servizio esterno			€ 14.647,24
11	performance organizzativa e individuale			€ 243.248,80
		totale risorse stabili		**€ 885.664,41**
12	diritti matrimoni		*di cui € 3.000,00 non soggette al limite*	€ 7.000,00
13	messi notificatori			€ 8.000,00
14	compensi commissioni tributarie		*non soggette al limite*	€ 15.117,16
15	cds art. 208			€ 17.000,00
16	compensi istat		*non soggette al limite*	€ 27.485,09
17	funzioni tecniche		*non soggette al limite*	€ 70.000,00
18	incentivi avvocatura spese compensate		*non soggette al limite*	€ 18.000,00
19	incentivi avvocatura spese recuperate		*non soggette al limite*	€ 41.582,00
		totale risorse variabili		**€ 204.184,25**
20	*risparmi a consuntivo lav. Straordinario (art. 79, c. 2, lett. d)*			€ 24.131,09
	TOTALE FONDO			**€ 1.089.848,66**

F.TO COME DA VERBALE

COMUNE DI APRILIA