

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL COMUNE DI CEPAGATTI

PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 13 dicembre 2023 alle ore 15.00 presso la residenza municipale del Comune di Cepagatti sono presenti:

- la delegazione di parte pubblica:

Dott.ssa Stefania Pica – Segretario Comunale – Presidente
Dott.ssa Maria Teresa Morelli – Responsabile Servizio 3° – componente



- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP - Vito Di Milia



OO.SS. Territoriale CGIL FP - Marinella Urso



OO.SS. Territoriale CSA RAL - Donato Ulisse

OO.SS. Territoriale UIL FPL - Pino Trusso



R.S.U. Aziendale - Marcella Palumbo

- Francesca Chiavelli



- Pierluigi Chiavaroli



Premesso che:

- Con deliberazione di G.C. n. 101 del 21.09.2023 la Giunta Comunale ha fornito le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa parte giuridica 2023/2025;
- A seguito degli incontri in data 13.10.2023, 26.10.2023, 13.11.2023 e 28.11.2023, in data 28.11.2023 è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato (CCDI) – parte giuridica 2023/2025 da parte della delegazione trattante di parte pubblica, delle organizzazioni sindacali e delle RSU;
- In data 11.12.2023 è stato acquisito il parere favorevole del Revisore comunale sulla predetta ipotesi, espresso con verbale n. 45 dell'11.12.2023;
- La Giunta Comunale con deliberazione n. 141 del 13.12.2023, immediatamente eseguibile, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto di cui sopra;

Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) parte giuridica per il triennio 2023 – 2025, nel testo di seguito riportato.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Sepp Gioia, Rep
Componente _____
Componente _____

Per la delegazione sindacale:

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CISL FP -

OO.SS Territoriale CGIL FP -

OO.SS. Territoriale CSA RAL -

OO.SS. Territoriale UIL FPL -

R.S.U. Aziendale

Marimella Iuso Hill

[Signature]

- Marcella Palumbo

- Francesca Chiavelli

Francesca Chiavelli

- Pierluigi Chiavaroli

Pierluigi Chiavaroli

[Signature]



COMUNE DI CEPAGATTI

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Giuridica
Triennio 2023/2025

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 6 – Innovazione tecnologica e qualità del lavoro (Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16.11.2022)

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 – Costituzione fondo risorse

Art. 8 – Strumenti di premialità

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art.7, comma 4, lett. b), CCNL 16.11.2022)

Art. 11 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 16.11.2022)

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (Art. 14 CCNL 16.11.2022)

Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. e correlazione tra la retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi (Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v)

TITOLO III – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Rapporti di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 21.05.2018)

Art. 16 – Turnazioni (Art. 30 CCNL 16.11.2022)

Art. 17 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

Art. 18 – Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL 16.11.2022)

Art. 19 – Servizio buono pasto (Art. 35 CCNL 16.11.2022)

Art. 20 – Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL 16.11.2022)

Art. 21 – Banca delle ore (Art. 33 CNLL 16.11.2022)

TITOLO IV – TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e 84 bis CCNL 16.11.2022)

Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022)

Art. 24 – Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 16.11.2022)

TITOLO V – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 25 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)

Art. 26 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 27 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 21.05.2018)

Art. 28 - Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 16.11.2022)

TITOLO VI – LAVORO AGILE

Art. 29 – Lavoro Agile (Artt. 63-67 CCNL 16.11.2022)

TITOLO VII - NORME FINALI

Art. 30 – Norme finali



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva. Ogni riferimento normativo presente nel CCI è da intendersi dinamico.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.
5. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8 comma 4 CCNL 2019-2021
6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune.
7. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI su richiesta delle parti.
2. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno 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.

1. 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 recente normativa in materia di sicurezza.
2. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 6 – Innovazione tecnologica e qualità del lavoro (Art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16.11.2022)

1. 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.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo di opportuni strumenti tecnologici;

TITOLO II

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 – Costituzione fondo risorse

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel

Handwritten signature and notes in blue ink.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'CISL FP' and '012-FPL'.

rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel triennio di riferimento del presente CCI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;
- d) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alle 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 per determinati servizi.

2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.

for
20
2014-FPL

CISLEA
D. P. L. A.
for

2014-FPL

10

4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (Art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

2. L'Amministrazione comunale misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovative, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:

- a. di norma il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;
- b. di norma il 70% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.

5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.

6. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
- d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;
- e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

7. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il regolamento ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di E.Q., può disciplinare fattori di incremento

della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano della performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione e fattori di riduzione qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ed effettiva presenza in servizio.

8. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2023.

Art. 11 – Differenziazione del premio individuale (Art. 81 CCNL 16.11.2022)

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

2. La maggiorazione viene attribuita ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente nell'ente. In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisponderci mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati. Data la loro natura selettiva, essi sono attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili

Esse più Rep

ML

RD

2012-FPL

fu

*CSC FP
Diliberti*

De

nel fondo, unitamente al numero dei differenziali attribuibile per ciascuna area del Sistema di classificazione di cui alla tabella A del CCNL 16.11.2022;

- b) sulla base delle risorse stanziare per i “Differenziali Stipendiali” vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui all’ art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell’Ente alla data del 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto;
- d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell’anno di attivazione dell’istituto un’anzianità minima pari a tre anni nella posizione economica in godimento;
- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- f) accede alla procedura di attribuzione del Differenziale stipendiale anche il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (adesso l’art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
- g) il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;
- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell’Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- i) assenza, negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- j) i “Differenziali Stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; A tale criterio viene attribuito un peso pari a 65 punti;
2. esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente (differenziale stipendiale in godimento), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi – da calcolarsi fino al 31 dicembre dell’anno

esig. qu. sup

HL

Ⓡ

01L-FPL

HL

01L-FPL

HL

precedente all'attivazione dell'istituto. A tale criterio viene attribuito un peso pari a 25 punti così ripartito:

- a) Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: 1,5 punti per ogni anno (max 15 punti);
- b) Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'area di appartenenza: 2 punti per ogni anno (max 10 punti);

I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio;

- 3. ulteriori criteri, correlati ai titoli conseguiti e/o alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione). Per titoli si intendono titoli di studio scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza e attinenti al profilo professionale posseduto), titoli professionali e percorsi formativi, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici o privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica. A tale criterio viene attribuito un peso pari a 10 punti così ripartiti:

| TITOLI CULTURALI | |
|------------------|---|
| 4 punti | Laura magistrale, specialista, vecchio ordinamento |
| 3 punti | Laurea triennale, Scuola di specializzazione e dottorato di ricerca |
| 2 punti | Diploma quinquennale, master di II livello (cumulabile con i diplomi di laurea) |
| 1 punto | Master di I livello |

| TITOLI PROFESSIONALI | |
|----------------------|--|
| 0,5 punti | Per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione |
| 0,5 punti | Per ogni corso di formazione (su materie attinenti al profilo professionale nell'ambito del servizio di appartenenza) della durata pari o superiore a 4 ore, sino ad un massimo di n.4 corsi, con attestato finale di frequenza. |

Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro; D.Lgs.n.81/2008; anticorruzione e trasparenza ecc..).

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal fascicolo personale del dipendente di cui all'art.27 del CCNL.

- k) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera j).
- l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
- n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

pm

[Signature]

[Signature] 2012 - FP

[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]

Def. Geo. Res.

- o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, il Differenziale Stipendiale verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.

6. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Responsabile competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
- e. permessi per allattamento
- f. congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio)
- g. donazione midollo osseo
- h. donazione sangue
- i. permessi per lutto
- j. permessi per nascita di figli
- k. congedi per donne vittime di violenza
- l. permessi per terapie salvavita

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Responsabile che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre le funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi, sono rimesse alla conferenza dei Responsabili.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza possono essere

opportunamente riproporzionati in caso di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 14 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q. e correlazione tra la retribuzione di risultato e compensi aggiuntivi (Art. 7, comma 4, lett. j) e lett. v) CCNL 16.11.2022)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata qualificazione (da ora solo E.Q.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le E.Q., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna E.Q., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione.
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di E.Q. disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e dell'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

Le parti concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

| INCENTIVI PERCEPITI | % DECURTAZIONE |
|------------------------------|----------------|
| Fino a € 2.500,00 | 0% |
| Da € 2.501,00 e € 10.000,00 | 5% |
| Da € 10.001,00 a € 20.000,00 | 25% |
| Da € 20.001,00 a € 40.000,00 | 50% |
| Da € 40.001,00 in poi | 75% |

Defe vers Res

TITOLO III

flu *PD* *2012-FPL*

AD *CISLFP* *D. Lucia* *RE*

ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Rapporti di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 16 – Turnazioni (Art. 30 CCNL 16.11.2022)

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16.11.2022, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, il dipendente che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8

2. In relazione agli artt. 7, comma 4, e 23, commi 2 e 4, del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità,

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink, with "UIL-FPL" written below it.

Handwritten signature in blue ink, with "UIL-FP" written above it.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata 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 avvicinata dei turni, allorchè vi sia una alternanza tra il turno prevalente e l'altro/i turno/i non prioritari in una proporzione massima di due a uno tra i diversi turni.

3. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo. L'indennità viene erogata trimestralmente.

4. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 17 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

1. Il servizio di pronta reperibilità è istituito per i seguenti servizi:

| Servizio | N. addetti |
|--------------|------------|
| Stato civile | 4 |
| Cimiteri | 2 |

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è stabilito in € 13,00.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 18 - Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL 16.11.2022)

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 19 – Servizio buono pasto (Art.35 CCNL 16.11.2022)

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

2. E' in ogni caso esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Tosca Gio. Rep

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'P.L.U.' followed by a circular stamp. In the center, there is a signature and the text '2012-FPL'. To the right, there is a signature, the text '15', another signature, and the text 'CISL EP'. On the far right, there is a signature and a circular stamp.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019/202021, 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 € 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o alte 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 l'Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa, per la consumazione dei pasti, di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

a. personale del Servizio di Vigilanza e Polizia locale.

Art. 20 - Orario di lavoro flessibile (Art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. La prestazione ordinaria lavorativa dovuta dal dipendente, con esclusione dei servizi su turni, è articolata in prestazione suddivisa in cinque giornate lavorative, dal lunedì al venerdì, fatta eccezione per l'orario vigente per il Servizio Vigilanza.

2. L'istituto della flessibilità è applicabile alla sola tipologia di lavoro ordinario. Esso consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di inizio e conseguentemente l'orario di uscita, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, come indicato nella seguente tabella:

Fascia di presenza obbligatoria:

| | | |
|-----------|----------------------------|----------------------------|
| Lunedì | Dalle ore 08:30 alle 13:30 | |
| Martedì | Dalle ore 08:30 alle 13:30 | Dalle ore 15:30 alle 17:30 |
| Mercoledì | Dalle ore 08:30 alle 13:30 | |
| Giovedì | Dalle ore 08:30 alle 13:30 | Dalle ore 15:30 alle 17:30 |
| Venerdì | Dalle ore 08:30 alle 13:30 | |

3. Nei giorni con rientro pomeridiano è obbligatoria la pausa pranzo di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore ad un'ora e 30 minuti. Detta pausa va obbligatoriamente timbrata in entrata ed in uscita.

Fascia di flessibilità

| | | |
|-----------|--|--|
| Lunedì | Dalle ore 07:45 alle ore 08:30 Dalle ore 13:45 alle 14:30 | |
| Martedì | Dalle ore 07:45 alle ore 08:30 Dalle ore 13:45 alle 14:30 | Dalle ore 14:45 alle ore 15:30 Dalle ore 17:45 alle ore 18:30 |
| Mercoledì | Dalle ore 07:45 alle ore 08:30 Dalle ore 13:45 alle 14:30 | |
| Giovedì | Dalle ore 07:45 alle ore 08:30 Dalle ore 13:45 alle 14:30 | Dalle ore 14:45 alle ore 15:30 Dalle ore 17:45 alle ore 18:30 |
| Venerdì | Dalle ore 07:45 alle ore 08:30 | |

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Pelle" or similar.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Pelle" and "012-FPL".

Handwritten text in blue ink: "CISL FP" and "D. Lilia".

Handwritten initials in blue ink, possibly "RC".

Art. 21 - Banca delle ore (Art. 33 CCNL 16.11.2022)

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 60 annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

TITOLO IV**TRATTAMENTI ECONOMICI****Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro **1,60** al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro **1,60** al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro **1,60** al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità non può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

3. L'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.

4. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) Attività esposte a situazioni di rischio:

di seguito si individuano i fattori rilevanti di rischio e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Wolfe gairi 2020

neu

R. 2012-FPL

Asu

*CSC FP
De Milla*

MO

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai suddetti rischi compete la relativa indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi di appartenenza.

B) Attività esposte a situazioni 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 particolare condizione lavorativa 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.

A titolo di esempio si individua il seguente sottofattore rilevanti di disagio:

- prestazione lavorativa svolta in condizioni ambientali sfavorevoli (quali a titolo esemplificativo, esposizione a pioggia, neve, freddo o caldo eccessivi).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi di appartenenza.

C) Attività che comportano il maneggio di valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa che siano stati nominati "Economo comunale" o "Agente contabile".

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Responsabili, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza e di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività non comportanti maneggio di valori.

Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedurali attribuibili ai sensi della vigente normativa sul

procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;

- c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Responsabile dovrà assumere nuovi atti formali. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
- d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
- f) l'ammontare massimo lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è fissato dal contratto collettivo:
 - 1. ad euro 4.000,00 per l'area dei Funzionari ed EQ;
 - 2. ad euro 3.000,00 per le aree: Operatori Esperti, Istruttori;
 - 3. ad euro 2.000,00 per le aree: operatori

e comunque di previsto dalla successiva lettera n).

Si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00.

- g) l'importo delle indennità è il risultato dell'applicazione della scheda di graduazione delle specifiche responsabilità di cui al successivo punto;
- h) l'attribuzione delle specifiche responsabilità e delle relative indennità è riconosciuta esclusivamente in presenza dei seguenti requisiti:
 - 1. Per il personale Area dei Funzionari/EQ, il Responsabile dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti per ogni fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, come riepilogato nella seguente scheda:

hau

2016-FPC

19

CISL FP
D. Milla

JP

W. P. P. P. P.

**Scheda attribuzione specifiche responsabilità ex art. 84 CCNL Comparto
Funzioni Locali del 16.11.2022 – Funzionari/EQ**

Area: _____ **Servizio:** _____

Dipendente: nome cognome _____

Profilo professionale: _____

Annualità di attribuzione: _____

Dal: _____ **Responsabile di Servizio:** _____

| FATTISPECIE/REQUISITI | | SUSSISTENZA (SI/NO) | PUNTI Max 40 | IMPORTO Valore punto 100 euro |
|--|---|------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| A | AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ | | MAX 15 | |
| A1 | Autonomia operativa nello sviluppo attività | | Da 1 a 5 | |
| A2 | Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | | Da 1 a 5 | |
| A3 | Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizioni di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza | | Da 1 a 5 | |
| B | RESPONSABILITÀ GESTIONALE | | MAX 15 | |
| B1 | Responsabilità di procedimenti di spesa | | Da 1 a 5 | |
| B2 | Responsabilità di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il responsabile | | Da 1 a 5 | |
| B3 | Responsabilità di realizzazione di piani di attività | | Da 1 a 5 | |
| C | RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | | MAX 10 | |
| C1 | Responsabilità di processo | | Da 1 a 3 | |
| C2 | Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni ed esterni | | Da 1 a 4 | |
| C3 | Responsabilità di concorso/supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P. | | Da 1 a 3 | |
| BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ | | | TOT | |

Definizione del


Handwritten signature

Handwritten signature
 016-FPC

20


CISL FP
Handwritten signature

Handwritten mark

2. Per il personale Area istruttori, il Responsabile, dovrà attestare la sussistenza di almeno due requisiti indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

| Scheda attribuzione specifiche responsabilità 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Istruttori | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|
| Area: _____ | | Servizio: _____ | |
| Dipendente: nome cognome _____ | | Profilo professionale: _____ | |
| Annualità di attribuzione: _____ | | Dal: _____ Responsabile di Servizio: _____ | |
| FATTISPECIE/REQUISITI | SUSSISTENZA (SI/NO) | PUNTI MAX 30 | IMPORTO Valore punto 100 euro |
| A | AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ | MAX 12 | |
| A1 | Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | Da 1 a 6 | |
| A2 | Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P. | Da 1 a 6 | |
| B | RESPONSABILITÀ GESTIONALE | MAX 6 | |
| B1 | Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore | Da 1 a 6 | |
| C | RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | MAX 12 | |
| C1 | Responsabilità di sistemi relazionali complessi e rilevanti interni | Da 1 a 6 | |
| C2 | Supporto delle decisioni del titolare di P.O./A.P. | Da 1 a 6 | |
| BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ | | TOT | |

Responsabile Area

Handwritten signature

Handwritten signature
012-FPL

Handwritten signature

21

Handwritten signature

CISL FP

Handwritten signature

Handwritten signature

3. Per il personale Area operatori/operatori esperti, il Responsabile dovrà attestare la sussistenza del requisito per la seguente fattispecie indicando la relativa graduazione secondo una scala di punti, tenuto conto che il valore parametrico per ogni punto è pari a 100 euro, secondo la seguente scheda:

| Scheda attribuzione specifiche responsabilità art. 84 CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 – Operatori/Operatori Esperti | | | | |
|---|---|-----------------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| Area: _____ | | Servizio: _____ | | |
| Dipendente: nome cognome _____ | | Profilo professionale: _____ | | |
| | | Annualità di attribuzione: _____ | | |
| Dal: _____ | | Responsabile di Servizio: _____ : | | |
| | | | | |
| FATTISPECIE/REQUISITI | | SUSSISTENZA SI/NO | PUNTI MAX 20 | IMPORTO Valore punto 100 euro |
| A | RESPONSABILITÀ OPERATIVA | | MAX 20 | |
| A1 | Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | | Da 1 a 5 | |
| A2 | Partecipazione ad attività istruttoria di procedure complesse a supporto del titolare di P.O. /A.P. | | Da 1 a 5 | |
| A3 | Coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane escluso il coordinatore | | Da 1 a 5 | |
| A4 | Controllo dell'efficienza e manutenzione di risorse strumentali | | Da 1 a 5 | |
| BREVE DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ | | | TOT | |

- i) non sono considerati processi complessi e rilevanti lo svolgimento di funzioni di segreteria, i processi di gestione dei software trasversali tranne che per i dipendenti delle unità deputate al presidio generale di tali processi;
- j) ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità per l'area operatori ed operatori esperti, il Responsabile dovrà tener conto in caso di compresenza delle diverse categorie giuridiche del relativo rapporto gerarchico;
- k) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;

flu

UIL - FPL

22

CCNL FP
Dell'...

RE

responsabile del...

- l) il Responsabile di ciascun Servizio adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio servizio tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, corredato dalla scheda di attribuzione dei punteggi e dell'importo nominale dell'indennità derivante dalla moltiplicazione del punteggio per il valore punto come sopra predeterminato;
- m) ogni responsabile, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione al Responsabile competente in materia di personale; in caso di revoca delle specifiche responsabilità il responsabile ne dà tempestiva comunicazione al Responsabile del Servizio personale;
- n) la determinazione effettiva del budget dell'indennità attribuita al singolo dipendente incaricato, per ogni anno, in quanto collegato allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale e, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, si procederà alla riduzione proporzionale del budget individuale previsto per ogni dipendente incaricato;
- o) l'indennità è di norma liquidabile su base semestrale e comunque a seguito di avvenuta sottoscrizione definitiva della contrattazione integrativa del salario accessorio;
- p) gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;
- q) gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;
- r) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione.

Art. 24 – Welfare integrativo (Art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione annuale nei limiti delle risorse disponibili.

2. Il welfare integrativo è finalizzato alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

3. In relazione all'istituto possono essere attivati a titolo esemplificativo i seguenti interventi:

- a) sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido;
- b) concorso alle spese per i libri di testo per i figli;
- c) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- e) borse di studio per i figli dei dipendenti a tempo indeterminato risultanti particolarmente meritevoli.

4. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

Handwritten signature

Handwritten signature
CIL-FPL

Handwritten signature

23

Handwritten signature

CIL FP
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

TITOLO V PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur eventualmente operante presso il servizio di Polizia Locale.

Art. 25 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, può essere riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità, analogamente all'indennità di specifiche responsabilità, viene prevista per anno secondo i seguenti criteri generali:
 - a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
 - b. le posizioni di lavoro caratterizzate da specifici compiti di responsabilità sono appositamente ed autonomamente individuate dal Comandante della Polizia Locale, sentito il Sindaco, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, corredato dalla scheda attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'indennità e contenente i criteri per la determinazione del suo valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;
 - c. gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il Comandante dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze, la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
 - d. l'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - e. il Comandante, di norma a inizio anno, entro il mese di gennaio, oppure entro trenta giorni dal conferimento, trasmette l'atto di attribuzione dell'indennità di funzione al Responsabile competente in materia di personale che individuerà il budget previsionale per ogni dipendente assegnatario e il budget previsionale complessivo del Servizio di Polizia Locale per l'istituto dell'indennità di funzione; in caso di revoca dell'indennità di funzione il Comandante ne dà tempestiva comunicazione al dirigente del area risorse umane;
 - f. per la determinazione del valore dell'indennità, si individuano i seguenti criteri:

scelto per Rep

Handwritten signature

Handwritten signature
OIL-FPL

Handwritten signature
24

CISL FP
Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature

| GRADO | | Max |
|--|--------------|------------|
| Gradi attribuiti all'Area degli Istruttori | | 6 |
| Gradi attribuiti all'Area dei funzionari | | 10 |
| FATTISPECIE/REQUISITI | | Max |
| A. AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ | Sì/No | |
| Autonomia operativa nello sviluppo attività | | Da 1 a 3 |
| Responsabilità operative in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate | | Da 1 a 3 |
| Responsabilità di istruttoria di procedure complesse | | Da 1 a 3 |
| B. RESPONSABILITÀ GESTIONALE | Sì/No | |
| Responsabilità/coordinamento di gruppi di lavoro di almeno due risorse umane oltre il responsabile | | Da 1 a 3 |
| Responsabilità di procedimenti di Entrata e di Spesa | | Da 1 a 3 |
| Responsabilità/titolarità di Uffici o Nuclei | | Da 1 a 3 |
| C. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | Sì/No | |
| Ampiezza delle conoscenze richieste per lo svolgimento delle attività della posizione | | Da 1 a 3 |
| Responsabilità di concorso e supporto delle decisioni del Comandante | | Da 1 a 3 |
| D. VALENZA STRATEGICA DELLA POSIZIONE (SOLO PER AREA FUNZIONARI) | Sì/No | |
| Valenza Strategica della posizione | | Da 1 a 3 |
| Ricaduta delle attività della posizione su altre realtà (interne o esterne all'Ente) | | Da 1 a 3 |

- g. dato che l'ammontare massimo lordo dell'indennità di funzione è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per l'Area Istruttori ed euro 4.000,00 per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga a euro 100,00;
- h. l'attribuzione dell'indennità di funzione è riconosciuta solo se il Comandante attesterà per i dipendenti di entrambe le Aree la sussistenza di almeno due requisiti per ciascuna fattispecie;
- i. riguardo le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza, dalla comparazione esterna, raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL, è possibile valutare che l'Ente comunale, di medie dimensioni strutturali e discreta complessità del livello di articolazione organizzativa interna ed esterna, abbia rilevanti competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, dell'ambiente e della tutela sociale, per cui si ritiene di dover assegnare un indice pari a 1,00;

fm

UIL-FPL

25

CISL FP
D. L. L.

RO

Responsabilità

- j. l'importo dell'indennità di funzione individuale è calcolato moltiplicando i punti complessivi della scheda per il valore punto (100,00) per l'indice relativo alle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali (1,00). Nel caso di massimo punteggio nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, il Comandante, in presenza di particolari e comprovate attribuzioni di responsabilità, afferenti a funzioni particolarmente complesse e connotate da specifiche competenze e da elevati standard qualitativi, potrà decidere di innalzare l'importo dell'indennità di funzione fino a euro 4.000,00, giustificando in modo puntuale le ragioni dell'incremento;
- k. sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità di funzione;
- l. l'importo lordo dell'indennità viene previsto per anno e viene corrisposta per anno; il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento: la determinazione effettiva dell'indennità attribuita al singolo dipendente individuato, per ogni anno, in quanto collegata allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale che, nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o quella comunque disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, procederà alla riduzione proporzionale dell'importo da erogare; di conseguenza gli importi, arretrati compresi, saranno liquidati successivamente alla stipula dell'accordo decentrato annuale;
- m. gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.
- n. l'indennità è di norma liquidabile su base semestrale.

Art. 26 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16.11.2023;
 - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, compresi nel Piano della Performance del Comune.
2. Per le suddette finalità l'amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale alle previsioni di incasso.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2012 - FPL

26

[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Rep

Art. 27 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 21.05.2018)

1. Le parti convengono che la disciplina di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente contratto, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale.

Art. 28 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle effettive giornate di svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. Il turno di lavoro si intende svolto in servizio esterno, dando conseguentemente luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
4. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità.
5. L'indennità di servizio esterno è riconosciuta agli aventi diritto a seguito di apposita attestazione del Comandante, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.
6. La misura dell'indennità è stabilita in € 3,00 per ciascun giorno di servizio esterno ordinario.
7. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL 6/07/1995, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e quelli derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. L'indennità verrà erogata, di norma, su base quadrimestrale.

TITOLO VI

LAVORO AGILE

Art. 29 – Lavoro Agile (Artt. 63-67 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti danno atto che l'applicazione del lavoro agile nel Comune di Cepagatti è disciplinato con l'apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 20.04.2023, in applicazione degli articoli 63-67 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII

NORME FINALI

Art. 30 – Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni

per   01L-IPCL 27    *Woffeina Res*

contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
C/IL-FPL

[Handwritten symbol]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]