



COMUNE DI PRIGNANO SULLA SECCHIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DI PARTE GIURIDICA**

TRIENNIO 2023/25

L'anno 2024 (duemilaventiquattro) il giorno 30 (trenta) del mese di gennaio alle ore 10.00 si sono riunite presso la Sede Municipale del Comune di Prignano sulla Secchia, in via Allegretti n. 216, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per la sottoscrizione del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la parte giuridica**, valevole per il triennio 2023/2025 del personale dipendente dell'Ente, ai sensi del vigente CCNL per il personale del comparto "Funzioni Locali".

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

dott.ssa VITALE ROBERTA (Presidente)

rag. BERTONI CRISTINA (membro)

La delegazione trattante di parte sindacale è composta nel modo seguente:

R.S.U.:

- COSTI FRANCO (C.G.I.L.)

- RANUZZINI SILVIA (S.U.L.P.L.)

Rappresentanti OO.SS. territoriali:

- ABBATI ENRICO - per C.G.I.L.

Segretario verbalizzante: Cristoni Tatiana, istruttore amministrativo contabile assegnato al Settore Personale dell'Ente.

Le parti sopra riportate sono presenti per la sottoscrizione del nuovo Contratto integrativo decentrato di parte giuridica con decorrenza 1° gennaio 2023, valevole in linea di principio per il triennio 2023/25, fatta salva la possibilità di approvare la parte economica relativa al salario accessorio con cadenza annuale.

In data 05.12.2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di CCDI di parte giuridica 2023/25. Con verbale del 18 gennaio 2024 il Revisore dei Conti dell'ente ha espresso parere favorevole sulle Ipotesi di CCDI dell'Ente di parte giuridica 2023/25 ed economica 2023. Con delibera di G.C. n.4. del 26.01.2024, la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere i CCDI dell'Ente di parte giuridica ed economica. Una volta sottoscritto il presente contratto, verrà trasmesso all'ARAN nei termini di legge.

PREMESSO che:

- il presente Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) di parte giuridica si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente;
- il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) di parte giuridica sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

Le parti danno atto:

- di quanto stabilito dall'art. 8 del CCNL del 16/11/2022, laddove in particolare si prevede che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri non previsti;
- che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenute sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti;

Le parti si impegnano ad improntare la gestione degli istituti sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, al fine di prevenire conflitti o controversie.

Tutto ciò premesso, le parti come sopra costituite stipulano e regolano quanto segue:



2




TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo di parte giuridica si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa data espressamente indicata nell'articolo.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo.
4. Le parti si riservano la possibilità di intervenire qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo per eventuali modifiche e/o integrazioni all'articolo normativo. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione dalla controparte.
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge e/o di contratto nazionale o modifiche al comma 4 del presente articolo.
7. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 2

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro un termine massimo di trenta giorni.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è ispirato ai principi di cui all'art 3 CCNL 16/11/2022 pertanto finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli artt. 4 (Informazione) e 5 (Confronto) del CCNL 16/11/2022, l'Ente si impegna a fornire, a richiesta agli organismi sindacali, firmatari del CCNL, mediante invio ad indirizzi di posta elettronica di cui al comma 2 dell'art. 4 del Titolo II CCNL tutti i documenti utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione, e tutti i documenti inerenti l'attività sindacale.
3. Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro trenta giorni lavorativi ogniqualvolta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; la convocazione è comunicata via e-mail e via pec agli indirizzi di posta elettronica.
4. Redazione verbale della riunione: per ogni riunione sarà redatto su richiesta di una delle parti un processo verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti e consegnato anche via mail alle delegazioni.

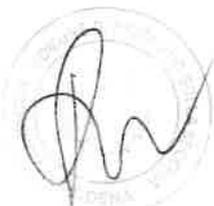
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo di parte economica avviene tramite provvedimento dirigenziale e secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale. Il fondo si distingue in una parte stabile e una variabile il cui impiego è vincolato alla conclusione della contrattazione collettiva decentrata che ne disciplina l'utilizzo.
2. In relazione a quanto sopra, le parti sindacale e datoriale si riuniscono per l'esame e la quantificazione delle risorse decentrate integrative inerenti al salario accessorio dei dipendenti.
3. Le risorse annualmente destinate al salario accessorio sono, di norma, interamente utilizzate nell'anno di riferimento.

Art. 5
Utilizzo del Fondo risorse decentrate



ato

4

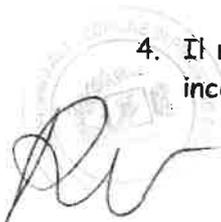
PR

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per i quali si applica il sistema di valutazione approvato dall'Ente;
 - b) differenziazione del premio individuale;
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) indennità per specifiche responsabilità;
 - e) eventuali compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente;
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai Contratti Collettivi nazionali e integrativi, nei limiti delle risorse disponibili ed in base alla disciplina contenuta nello specifico regolamento dell'Ente;
 - g) specifiche forme incentivanti riconducibili alle previsioni dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

Art. 6

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nel CCDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati.
2. La costituzione del fondo delle risorse che costituiscono il salario accessorio viene adottata annualmente con determinazione del responsabile competente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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 ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo il principio di meritocrazia e di valorizzazione dei dipendenti attraverso il sistema della performance;
 - c) la premialità è da ricondursi a situazioni in cui discende un miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata attraverso la qualità della prestazione e del comportamento professionale in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (individuali e di servizio), tempestivamente comunicati al dipendente una volta approvati, e dell'analisi dei risultati conseguiti;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. Il nucleo di valutazione presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi



prefissati dall'Ente.

Art. 7
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la performance ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è applicato il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022; istituito per il quale si applica il sistema di valutazione approvato dall'ente nonché la specifica e compiuta disciplina contenuta in specifico regolamento;
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80 del CCNL 16/11/2022;
- d) le eventuali economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

Art. 8
Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I lavoratori con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi, qualora partecipino a specifici progetti di "performance" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 79, comma 1, lettera c) e comma 2, lettera b) del CCNL 16/11/2022 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

3. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 9
Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



at



Art. 10
Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 11
Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

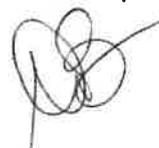
1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo legate al premio individuale di performance, nello spirito della contrattazione collettiva, è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati, in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG, Piano degli obiettivi, PIAO, ecc.).
2. La valutazione della performance avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente assegnati nel Piano degli obiettivi - performance e nel PIAO. Gli obiettivi, una volta assegnati dall'Amministrazione ad ogni Settore, devono essere comunicati a tutti i lavoratori e le lavoratrici.
3. Le parti, in sede di contrattazione decentrata integrativa, stabiliscono annualmente la quota di risorse destinate alla performance.
4. L'erogazione dei premi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Sistema di valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento. Il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.
5. Al termine del processo di valutazione, ogni responsabile procede all'attribuzione del punteggio conseguito da ogni dipendente, sulla base della scheda di valutazione vigente. Le schede vengono consegnate al dipendente da ogni responsabile entro il mese di maggio di ogni anno.
6. Partecipano alla distribuzione della performance solo i dipendenti che abbiano prestato servizio nell'anno per almeno sei mesi.

Art. 12
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di valutazione della performance dell'Ente, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito



7



della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria.

2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo e a tempo determinato. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, che non può essere inferiore ai sei mesi.
3. In presenza di rapporti di lavoro part-time, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 13

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022.
2. La maggiorazione sarà pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Le parti stabiliscono che la quota massima del personale valutato positivamente a cui la maggiorazione può essere attribuita viene individuata annualmente in fase di contrattazione di parte economica. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 2 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - valutazione media del triennio precedente più alta;
 - maggiore anzianità di servizio nell'Ente (nel caso di ulteriore parità).
4. La maggiorazione del premio individuale non potrà essere riconosciuta agli stessi dipendenti per più di due annualità consecutive.

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 14

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ogni Responsabile di Settore, sulla base dei criteri definiti nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di



indennità.

5. E' onere del Responsabile di Settore valutare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità ai dipendenti assegnati al suo Settore. Nel caso in cui vengano meno tali condizioni, il Responsabile deve darne tempestiva comunicazione all'Ufficio Personale.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno; di conseguenza sono opportunamente rapportati ai contratti di lavoro part-time.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e art. 80 del CCNL del 16.11.2022

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ed infine impicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o impicanti il maneggio di denaro, sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di erogazione della prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Il Responsabile del Settore competente è tenuto alla tempestiva segnalazione all'Ufficio Personale di variazioni nelle mansioni dei dipendenti assegnati, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità di cui al presente articolo. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione delle indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e all'art. 80 del CCNL 16.11.2022:

a) Attività esposte a rischi

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio, hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro di 2,00 € per grado di rischio basso, di 2,50 € per grado di rischio medio e di 3,00 € per un grado di rischio alto. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- Rischio chimico - rischio alto (3,00 €)
- Rischio dall'attività di guida con trasporto di persone - rischio alto (3,00 €)
- Rischio da utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio) - rischio medio (2,50 €)
- Rischio biologico e da contatto - rischio basso (2,00 €)



La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

b) Attività disagiate

Il disagio si configura come una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità del lavoratore, può risultare rilevante per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative.

Le parti individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività su diversi Settori in rapporto a diverse tipologie di utenza (disagio basso), in condizioni sfavorevoli di orario o di modalità. La condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella degli altri lavoratori;
- disagio dovuto ad una flessibilità organizzativa e oraria del servizio che prevede un orario di lavoro spezzato con più di una interruzione (disagio alto); l'esposizione deve essere intensa, continuativa e sistematica;
- disagio dovuto a una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli (disagio alto); l'esposizione deve essere intensa, continuativa e sistematica.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva valutazione degli aventi diritto, che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

Hanno diritto ad una indennità per attività disagiate pari a 1,50 € per grado di disagio basso e 2,50 € per condizioni di disagio alto.

Tale indennità non può essere cumulata con l'indennità di servizio esterno di vigilanza.

c) Attività di maneggio valori

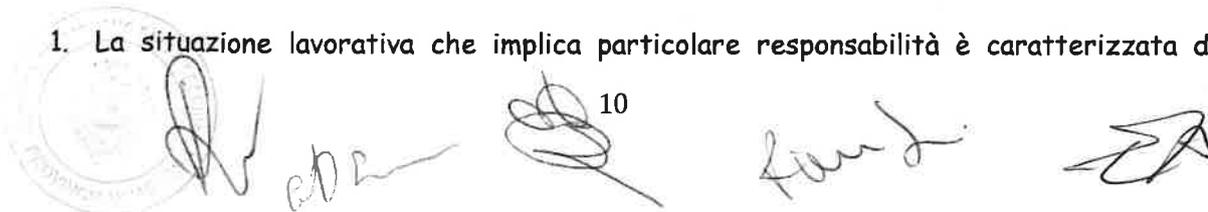
Ai lavoratori e alle lavoratrici adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa (contanti), nominati agenti contabili con atto formale, e che rendono il conto alla Corte dei Conti, viene riconosciuta un'indennità, con riferimento all'anno di spettanza, definita sulla base dei seguenti criteri:

- il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero di un 1,50 Euro a prescindere dell'effettivo valore dell'incasso, senza considerare gli incassi avvenuti tramite POS o PagoPA, che non danno diritto a tale indennità;
- i giorni da considerare sono quelli effettivi di incasso, che devono essere rendicontati mensilmente dall'agente contabile e comunicati all'Ufficio Personale.

Art. 16

Criteria per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a circular official stamp. To its right, there are four distinct handwritten signatures in black ink. The number '10' is written in the center between the second and third signatures.

compiti specifici, che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Può assumere tali compiti il personale delle Aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari che non risultino titolari di incarico di e.q.

2. Le specifiche responsabilità sono attribuite dai Responsabili di Settore titolari di e.q. per i dipendenti a loro assegnati, con specifici atti formali scritti, che ne definiranno inoltre la decorrenza, da trasmettere all'Ufficio Personale.
3. La posizione di particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni di lavoro a cui sono assegnate responsabilità di una pluralità di processi/procedimenti/attività, a cui fanno carico specifiche funzioni di coordinamento operativo e/o di personale, nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza del ruolo rivestito ed alla visibilità esterna.
4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. coordinamento di personale interno o esterno, funzione attribuita con preventivo provvedimento del Responsabile di Settore;
 - b. responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
 - c. predisposizione di atti con rilevanza esterna da cui discende responsabilità;
 - d. responsabilità di obiettivi/risultati con elevata autonomia sulle modalità di conseguimento;
5. Per ogni criterio sono assegnati punti da 0 a 5, con punteggio massimo totale di 20 punti.
6. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Settore secondo il punteggio attribuito e nella seguente misura:
 - da 5 a 8 punti: Euro 1200
 - da 9 a 12 punti: Euro 1500
 - da 13 a 16 punti: Euro 1750
 - da 17 a 20 punti: Euro 1800
7. Le indennità determinate con le modalità di cui sopra vengono riconosciute in ugual misura al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.
8. Ogni Responsabile di Settore effettua la valutazione delle prestazioni che danno luogo al riconoscimento della suddetta indennità all'interno di ogni Settore. A tal fine, all'inizio di ogni anno viene compilata la scheda allegata, sottoscritta dal Responsabile e consegnata all'Ufficio Personale.
9. L'erogazione dell'indennità è effettuata semestralmente a seguito di verifica da parte del Responsabile, compilando apposita scheda allegata, sull'andamento della prestazione da cui discende l'indennità.
10. L'indennità di cui al presente articolo, in caso di part-time, sarà opportunamente riproporzionata.
11. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente nella sua attuale configurazione ed entità.



Art. 17

11

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 80, comma 2 lett. h) del CCNL 16.11.2022, ai messi notificatori deve essere destinata una quota non superiore al 10% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su rendicontazione e quantificazione del Responsabile di Settore da comunicare all'Ufficio Personale.

Art. 18

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1.I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 80, comma 2 lettera g CCNL) si riferiscono a:

a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat

In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato da tali attività può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.

Il responsabile dell'ufficio censimento, individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa di norma svolta fuori dell'ordinario orario di lavoro e sulla base dei ruoli assegnati, stabilendo la ripartizione individuale della percentuale di cui al comma 1. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto.

L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.

b) Incentivi per le funzioni tecniche di cui al Codice dei Contratti

L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale vigente.

c) Incentivi per il recupero dell'evasione ICI/IMU

L'attivazione degli incentivi per il recupero dell'evasione ICI/IMU avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale vigente.

d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997

Tali risorse si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

CAPO III SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Le disposizioni contenute nel presente Capo si applicano al personale della Polizia Locale.

Art. 19

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti, con specifica regolamentazione, si impegnano a definire le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
2. Una parte delle risorse, pari all'importo concordato fra le parti, verrà versato al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del personale dipendente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
3. Una quota pari alla cifra concordata fra le parti integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. In sede di prima applicazione si procederà a definire modalità e criteri per la suddivisione.

Art. 20

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa.Tale indennità non è cumulabile con le indennità di condizioni di lavoro. Tale indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambiente esterno.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia del servizio svolto e alla sua continuatività come segue:
 - Servizi Diurni: 2,50 euro, purché almeno 1/2 del turno venga svolto come servizio esterno;
 - Servizi Notturni/serali: 6,50 euro, almeno i 2/3 del turno vengano svolti come servizio esterno;
 - Servizi Festivi: 4,50 euro, almeno i 2/3 del turno devono essere svolti come servizio esterno.

I giorni da considerare sono quelli di effettiva attività di servizio esterno, che devono essere rendicontati mensilmente dai dipendenti coinvolti e comunicati all'Ufficio Personale.

Gli importi verranno definiti annualmente nella contrattazione decentrata relativa alla parte economica.



13



Art. 21
Indennità di funzione

1. Il Comune di Prignano s/S eroga al personale inquadrato nella categoria C o D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità massima di cui al comma 1 è determinato in euro 1.800, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, da corrispondere per 12 mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità e non è cumulabile con l'indennità per ulteriori specifiche responsabilità.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. Tale indennità viene erogata semestralmente a seguito della rendicontazione della funzione svolta.

CAPO IV - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 22
Progressione economica all'interno delle AREE

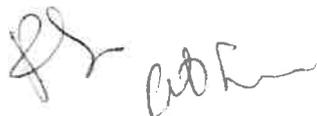
1. Le risorse che si intendono destinare ai *differenziali stipendiali* sono definite annualmente nell'apposito fondo, sempre che sussista la disponibilità di risorse stabili in misura adeguata da destinare anche alla produttività collegata alla valutazione della performance e al merito.
2. La valutazione ai fini dell'attribuzione dei *differenziali stipendiali* all'interno delle Aree avviene in base a specifica regolamentazione (allegato al presente CCDI).
3. Il budget disponibile per le progressioni economiche verrà previsto e stanziato sulla singola annualità.

CAPO V - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 23

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.)

1. Si definiscono i seguenti criteri generali per definire la percentuale di retribuzione di



risultato spettante ai titolari di incarichi di elevata qualificazione:

- La retribuzione di risultato spettante dovrà essere proporzionale al grado di complessità dei servizi gestiti ed alla rilevanza strategica della posizione, rispetto al programma definito dall'Amministrazione;

- Nella pesatura del grado di complessità di ciascuna posizione, si dovranno valutare e pesare i fattori relativi alla complessità in ambito gestionale, nelle relazioni esterne ed interne e nella specifica complessità insita nella professionalità richiesta per il ruolo.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi.

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione conseguita dai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 24

Lavoro straordinario

1. I compensi per il lavoro straordinario vengono erogati, di norma, con cadenza semestrale.
2. Quanto disposto al comma 1, può subire delle variazioni nel caso di compensi collegati al trasferimento di risorse da parte di altri soggetti.
3. Annualmente l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
4. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
5. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
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.

Art. 25

Orario di lavoro

1. Si rimanda a successivo esame l'eventuale riorganizzazione dell'orario di lavoro.
2. Le politiche degli orari sono improntate all'obiettivo di consentire un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro

degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze e degli interventi.

3. Compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto delle direttive dell'Amministrazione, il Responsabile competente, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, potrà adottare con proprio atto un orario flessibile, prevedendo una flessibilità oraria entro i limiti che verranno definiti in apposito provvedimento dell'Amministrazione.

Art. 26 **Flessibilità**

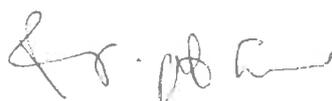
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi in turno, ecc.).
2. L'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e fatta salva la funzionalità all'orario di servizio e all'apertura al pubblico, prevede la possibilità di fruire, da parte del dipendente, dell'orario flessibile di lavoro.
3. È possibile fruire della flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, per un massimo di mezz'ora di scostamento in entrambi i casi.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 3, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore.
5. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del suddetto debito, lo stesso, su indicazione del dipendente, andrà a decurtare la banca delle ore, laddove presente, ovvero sarà recuperato nelle modalità concordate tra l'Ente e il lavoratore.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovino nelle fattispecie di cui all'art. 36 CCNL 16.11.2022.

Art. 27 **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

1. Al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'Amministrazione ha adottato apposita disciplina per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza, ai sensi anche di quanto dalle disposizioni vigenti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 28.10.2023 a cui si rimanda, che approva il relativo regolamento. Annualmente si procederà alla verifica sull'applicazione del regolamento.

Art. 28 **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. 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.

3. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.
4. Le parti, alla presenza degli RLS, si incontrano annualmente per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
5. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Art. 29 Formazione

1. L'Ente garantisce la formazione ad ogni dipendente. A tal fine, entro il mese di febbraio di ogni anno, a seguito di preventiva ricognizione dei fabbisogni formativi, le parti si confrontano ai sensi dell'art. 54 CCNL 16.11.2022, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Art. 30 Previdenza Complementare

Viene individuata la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 31 Disposizioni finali

Il presente CCDI contiene la sola disciplina normativa valida per il triennio 2023/25, a seguito di contrattazione integrativa, in applicazione del CCNL vigente. Le parti concordano di verificare l'andamento dell'applicazione dello stesso contratto riservandosi di intervenire qualora si rilevino elementi che rendano necessaria una modifica dei contenuti del presente accordo.

Si rimanda a successivi momenti di confronto l'eventuale revisione delle misure individuate nel presente documento in presenza di modifiche organizzative.

Il presente CCDI di parte giuridica sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato precedente, se non espressamente richiamato.

Per l'Amministrazione, la delegazione trattante

[Firma] (Presidente) [Firma] (membro)

Per le R.S.U.

[Firma] [Firma]

Per le OO.SS.

[Firma]

Segretario verbalizzante

[Firma]

