

COMUNE DI CROSIA

(Provincia di Cosenza)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCDI) DEL
PERSONALE DIPENDENTE
PER L'ANNO 2025**

L'anno duemilaventicinque, il giorno dieci (10) del mese di dicembre alle ore 10.00 presso la Sede Municipale, si è riunita la Delegazione trattante, regolarmente convocata, per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2025. Sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo Arcuri, Segretario generale in qualità di Presidente;
- la Dott.ssa Irene PETTI, Funzionario Amministrativo, Responsabile del Settore Amministrativo, componente;
- la Dott.ssa Simona Curia, Funzionario Finanziario, Responsabile del Settore Finanziario - Ufficio personale, componente;
- l'Arch. Luigi Lepera, Funzionario Tecnico, Responsabile del Settore Tecnico, componente.

Per la delegazione di parte sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Sigg.:

- Alessandro LORIA;
- Fioravante CIVALE.

Per le OO. SS. territoriali di comparto:

- Francesco PITERA', delegato UIL FP;
- Vincenzo CASCIARO, Segretario Generale CGIL FP;
- Luciano CAMPILONGO, delegato territorial UIL FP.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. definitivo del personale dipendente del Comune di CROSIA (Provincia di Cosenza) per l'anno 2025.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the representatives mentioned in the text above.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Progressioni economiche orizzontali (art. 14 CCNL 16.11.2022)
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (artt.70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)
- Art. 8 Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)
- Art. 9 Indennità di turno (art. 30, CCNL 16.11.2022)
- Art. 10 Indennità orario notturno, festivo, notturno festivo
- Art. 11 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizioni organizzative
- Art. 12 Banca delle ore (art. 33, CCNL 16.11.2022)
- Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)
- Art. 14 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 16.11.2022)
- Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 17, CCNL 16.11.2022)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)
- Art. 17 Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16.11.2022)

TITOLO IV – PERFORMANCE E NORME FINALI

- Art. 18 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 19 Riepilogo destinazione risorse

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive marks.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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 integrativa decentrata 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.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Crosia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2025.
2. 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing as simple initials or names, and others as more complex, stylized scribbles. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing in pairs or small groups.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- progressioni economiche nelle Aree;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2025 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14 del CCNL 16.11.2022)

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n.165/2001.

2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.

L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 18.082,00.

Di seguito il prospetto per la destinazione delle unità e delle risorse dei dipendenti per la progressione economica all'interno delle aree:

AREA	N. dipendenti nelle aree	N. dipendenti destinazione progressione	Importo destinato
Operatori	11	6	2.970,00
Oper. Esperti	21	13	7.787,00
Istruttori	18	6	4.125,00
Funzionari e E.Q.	5	2	3.200,00
TOTALE	55	27	18.082,00

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto definitivo che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali tutti i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio alla data dell'01.01.2025 da almeno tre anni continuativi, che:
- abbiano una anzianità di servizio alla data del 31.12.2024 di almeno 2 anni nell'attuale posizione economica di appartenenza;
 - non abbiano subito procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione superiore alla multa; nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Sono, invece, esclusi dalla selezione:

- i dipendenti che alla data del 01.01.2025 risultino assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarichi presso altre Aziende o Enti;
- i dipendenti che al 01.01.2025 risultano assenti dal servizio per comando presso altra Azienda o Enti.

6. Le valutazioni per il personale d'appartenenza dei singoli Settori sono effettuate dai Responsabili di Settore. Le valutazioni dei Responsabili di Settore sono effettuate dal Segretario Generale.

7. La progressione economica è attribuita, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite, o comunque l'ultima disponibile; nel caso di assenza verrà predisposta una nuova valutazione, utilizzando la scheda adottata dal Comune negli anni precedenti: max punti 70;
- b) esperienza professionale. Per ogni anno di esperienza maturata nel profilo professionale o profilo equivalente vengono assegnati 5 punti, fino ad un massimo di 6 anni per un è punteggio complessivo di 30 punti.

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa Amministrazione o altra Amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre Amministrazioni di comparti diversi.

Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità di servizio necessaria per l'accesso alle progressioni (24 mesi).

I punteggi della valutazione saranno così rapportati:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUITI
100	70
99	69
98	68

97	67
96	66
95	65
94	64
93	63
92	62
91	61
90	60
89	59
88	58
87	57
86	56
85	55
84	54
83	53
82	52
81	51
80	50

8. Sono esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di almeno **70/100**. In caso di parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

9. Nei casi di contestazione del punteggio ottenuto in graduatoria per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro 10 (dieci) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione. Le motivazioni del dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio con il Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale o RSU). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore. Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

10. Al termine della selezione, l'Ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia sitata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro (artt.70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
------------------	-------------------

[Handwritten signatures and marks in blue ink are present below the table and on the right side of the page.]

Guida di veicoli per il trasporto di persone	Euro 5,00
Lavori di manutenzione	Euro 5,00

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Importo indennità in aggiunta al rischio
Autista di scuolabus	Euro 1,50

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

da euro 0,01 a euro 1.000,00 importo indennità € 0,50;

da euro 1.001,00 a € 3.000,00 importo indennità € 1,50;

da euro 3.001,00 a € 5.000,00 importo indennità € 2,50;

oltre euro 5.001,00 importo indennità € 5,00.

5. L'importo complessivo destinato a tale istituto è di € 19.570,50.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 del CCNL 16.11.2022)

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate.

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

3. I dipendenti appartenenti alle Aree di Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità solo in presenza di atto formale che remunererà incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.

4. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

(Handwritten signatures and initials)

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

- Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purché formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
- Affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria inferiore (almeno 1 unità);
- Responsabilità di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie omogenee/disomogenee (a titolo esemplificativo responsabilità di atti endoprocedimentali con valenza all'esterno quale direzioni lavori, direzione esecuzione di contratto) non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento;
- Svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali con attestazioni, certificazioni, comunicazioni, verbali, autenticazioni, ed ogni altro tipo di atto costituente manifestazione di conoscenza.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:

- A) importo di Euro 1.800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI ED EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) più di una delle condizioni di cui al comma precedente;
- B) importo di Euro 1.700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) più di una delle condizioni di cui al comma precedente;
- C) importo di Euro 1.300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E DEGLI OPERATORI per i quali ricorrano più di una delle condizioni (per lo stesso lavoratore) di cui al comma precedente;
- D) importo di Euro 800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati in una qualsiasi delle AREE per i quali ricorre almeno una delle condizioni di cui al comma precedente.

5. L'importo dell'indennità per come sopra stabilito per i punti A) B) e C) viene riproporzionato in base alle ore di lavoro.

3. Per coloro i quali sono stati individuati con atto formale, e che siano stati in servizio per l'intero anno, è riconosciuta un'indennità di € 200,00.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile del settore competente a consuntivo.

5. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 30.660,00.

Art. 8

Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nei servizi demografici è disposta dall'Ente. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi

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

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

7. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 2.000,00.

Art. 9

Indennità di turno (Art. 30 del CCNL 16.11.2022)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022, secondo il quale:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente:

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

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che presso il Comune è stato istituito il turno per il servizio di Vigilanza ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste € 7.000,00.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con

esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base annuale.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a € 200,00.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n°112/2008, come convertito nella legge n°133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 20, del C.C.N.L. 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
 - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - 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 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D. Lgs.n.446 del

1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 12

Banca delle ore (art. 33 del CCNL 16.11.2022)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n 100 ore.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 del CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, *servizi in turno*, ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura (*ovvero* nella fascia che va dalle ore 08,30 alle ore 13,30).

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 14

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31 del CCNL 16.11.2022)

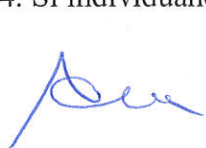
1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4 del D.L. n. 66/2003) per la quale la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

4. Si individuano le seguenti attività:



- trasporto scolastico.

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 17 del CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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 – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa e non saltuaria servizi esterni di vigilanza. L'indennità di servizio esterno viene fissata in € 4,00 giornaliera.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. L'importo destinato alla suddetta indennità è pari a € 5.000,00.

Art. 17

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale delle aree degli istruttori e funzionari ed EQ, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di € 750,00 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, proporzionata alle ore di lavoro contrattuali.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - A) del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - B) delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. L'importo complessivo destinato alla suddetta indennità è pari ad € 1.437,50.

Art. 18

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 79 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
5. L'importo destinato alla produttività è pari a € 2.550,00 ed è destinata esclusivamente a quei dipendenti che non partecipano alla distribuzione di nessuna delle altre voci previste.

Art. 19

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Al fine di consentire all'Ente di assumere e/o stabilizzare nuove unità lavorative a tempo indeterminato, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, le parti, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, concordano di elevare la percentuale dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art. 53 del CCNL della dotazione organica complessiva per ciascuna area rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

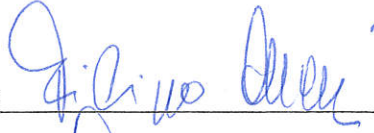
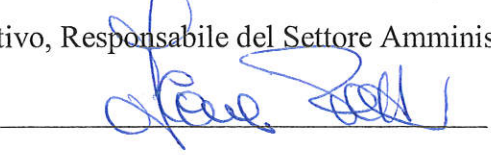

Art. 20

Riepilogo destinazione risorse

DESCRIZIONE	RISORSE ASSEGNATE
Progressioni economiche	18.082,00
Indennità condizioni lavoro	19.570,50
Indennità per specifiche responsabilità	30.660,00
Indennità di reperibilità	2.000,00
Indennità di turno	7.000,00
Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo	200,00
Indennità servizio esterno	5.000,00
Indennità di funzione	1.437,50
Produttività e miglioramento servizi	2.550,00
Totale	86.500,00

Letto, confermato e sottoscritto.

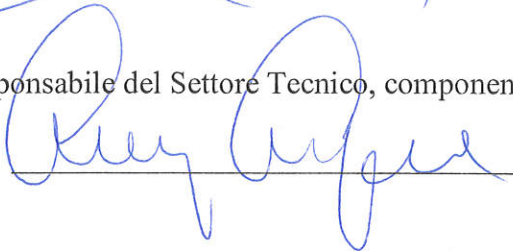
Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo ARCURI, Segretario generale, Presidente: 
- la Dott.ssa Irene PETTI, Funzionario Amministrativo, Responsabile del Settore Amministrativo, componente: 
- la Dott.ssa Simona CURIA, Funzionario Finanziario, Responsabile del Settore Finanziario – 

Ufficio personale, componente:



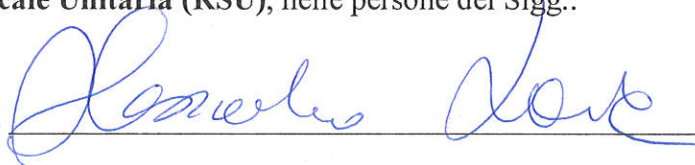
- l'Arch. Luigi Lepera, Funzionario Tecnico, Responsabile del Settore Tecnico, componente:



Per la delegazione di parte sindacale:

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), nelle persone dei Sigg.:

- Alessandro LORIA

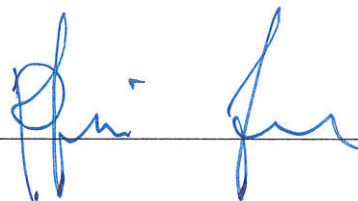

_____;

- Fioravante CIVALE

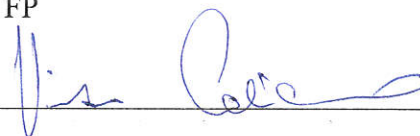

_____.

Per le OO. SS. territoriali di comparto:

- Francesco PITERA', delegato UIL FP


_____;

- Vincenzo CASCIARO, Segretario Generale CGIL FP


_____.

Luciano CAMPILONGO, delegato territoriale UIL FP

