



COMUNE DI CROZIA

(Provincia di Cosenza)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCDI) DEL
PERSONALE DIPENDENTE
PER L'ANNO 2024.**

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno nove (9) del mese di dicembre alle ore 10.30 presso la Delegazione Municipale, si è riunita la Delegazione trattante, regolarmente convocata, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Definitivo (CCDI) per l'anno 2024. Sono presenti:

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo Arcuri, Segretario generale in qualità di Presidente;
- 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.:

- Fortunato CHIARELLI;
- Fioravante CIVALE;
- Filippo MADEO;
- Bruno Antonio MADEO;

Per le OO. SS. territoriali di comparto:

- Antonio CALABRO', delegato (CISL 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 2024.

M Ue

QP

Al
M. Curia

M. Lepera

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

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 2024.
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.

M. C. C.

EP

St. Spicciotto

M. C. C.

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 2024 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 (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 € 9.360,00.

Di seguito il prospetto per la destinazione delle unità e delle risorse dei dipendenti a tempo pieno:

AREA	N. dipendenti nelle aree	N. dipendenti destinazione progressione	Importo destinato
Operatori	1	0	0,00
Oper. Esperti	11	2	1.300,00
Istruttori	7	1	750,00
Funzionari e E.Q.	3	1	1.600,00
TOTALE	22	4	<u>3.650,00</u>

Di seguito il prospetto per la destinazione delle unità e delle risorse dei dipendenti a tempo parziale:

AREA	N. dipendenti nelle aree	N. dipendenti destinazione progressione	Importo destinato
Operatori	10	4	1.780,00

M. Ck

ol

3 *Amico*

Oper. Esperti	11	6	2.925,00
Istruttori	13	2	1.005,00
Funzionari e E.Q.	2	0	0,00
TOTALE	36	12	<u>5.710,00</u>

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico 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'01.01.2024 da almeno tre anni continuativi, che:

- abbiano una anzianità di servizio alla data del 31.12.2023 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 01.01.2024 risultino assenti dal servizio per aspettativa non retribuita per incarichi presso altre Aziende o Enti;
- i dipendenti che al 01.01.2024 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: max punti 70;
- b) esperienza professionale: max punti 30.

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).

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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
Guida di veicoli per il trasporto di persone	Euro 5,50
Lavori di manutenzione	Euro 5,50

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 3,00

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 € 5,50.

5. L'importo complessivo destinato a tale istituto è di € 22.400,00.

Art. 7

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

1. Al personale delle aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed EQ non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale dell'area degli operatori ed operatori esperti l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *svolgimento di compiti di complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate*. Importo indennità € 1.400,00;

- al personale dell'area degli istruttori l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate*. Importo indennità € 1.800,00;

- al personale dell'area funzionari ed EQ l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 5 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative; responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche*. Importo indennità € 1.900,00;

2. Al personale delle aree degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed EQ non titolare di P.O. e che non rientra nei casi di cui al comma 1 ma che comunque *svolge compiti con rilevanza all'interno dei processi operativi* è riconosciuta una indennità per particolari responsabilità per € 850,00.

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 competente a consuntivo.

5. L'importo complessivo destinato a tale istituto è pari ad € 33.040,00.

SETTORE N. 1 – AMMINISTRATIVO			
AREA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
Istruttori	1	Comma 1	1.800,00
Istruttori	1	Comma 2	850,00
Operatori esperti	1	Comma 1	1.400,00
Operatori	1	Comma 2	850,00
Operatori esperti	5	Comma 2	4.040,00
TOTALE	10		8.940,00

SETTORE N. 2 – FINANZIARIO E EX DEMOGRAFICO			
AREA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
Istruttori	2	Comma 1	3.600,00
Istruttori	1	Comma 2	850,00
Operatori esperti	2	Comma 1	2.800,00
Operatori	2	Comma 2	1.700,00
TOTALE	7		8.950,00

SETTORE N. 3 – TECNICO			
AREA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
Istruttori	1	Comma 1	1.800,00
Istruttori	1	Comma 2	850,00
Operatori esperti	1	Comma 1	1.400,00
Operatori esperti	5	Comma 2	4.250,00
TOTALE	8		8.300,00

SETTORE N. 4 – URBANISTICO			
AREA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
Funzionari ed EQ	1	Comma 1	950,00
Operatori esperti	1	Comma 1	1.400,00
Operatori esperti	1	Comma 2	850,00
TOTALE	3		3.200,00

SETTORE N. 5 – VIGILANZA			
AREA	N. DIPENDENTI	TIPOLOGIA	IMPORTO
Istruttori	1	Comma 2	850,00
TOTALE	1		850,00

Art. 8

Indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento 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 € 4.200,00.

M de

el

[Handwritten signatures and initials]

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 € 5,00 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 € 3.300,00.

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 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. L'importo complessivo destinato alla suddetta indennità è pari ad € 1.900,00.

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 € 4.500,00 ed è destinata esclusivamente a quei dipendenti che non partecipano alla distribuzione di nessuna delle altre voci previste.

M. Col

lp

m

Quaranta

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	9.360,00
Indennità condizioni lavoro	22.400,00
Indennità per specifiche responsabilità	33.040,00
Indennità di reperibilità	4.500,00
Indennità di turno	7.500,00
Indennità servizio esterno	3.300,00
Indennità di funzione	1.900,00
Produttività e miglioramento servizi	4.500,00
Totale	86.500,00

M. Cole

el

M. Cole
M. Cole
M. Cole

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica:

- il Dr. Filippo ARCURI, Segretario generale, Presidente: Filippo Arcuri

- la Dott.ssa Simona CURIA, Funzionario Finanziario, Responsabile del Settore Finanziario – Ufficio personale, componente: Simona Curia

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

Per la delegazione di parte sindacale:

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

- Fortunato CHIARELLI Fortunato Chiarelli

- Fioravante CIVALE Fioravante Civalè

- Filippo Madeo Filippo Madeo

- Bruno Antonio MADEO Bruno Antonio Madeo

Per le OO. SS. territoriali di comparto:

- Antonio CALABRO', Delegato CISL FP _____

h ck

[Signature]