

A)



COMUNE DI ORSOGNA

Provincia di Chieti

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO**

DI LIVELLO TERRITORIALE

Triennio 2023/2025

[Handwritten signatures and initials]

Art. 1 – Oggetto del contratto.

1. Il presente contratto, stipulato a livello territoriale ai sensi dell'art.9 del CCNL 21 maggio 2018, ha ad oggetto la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, stipulato in data 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto si applica al Comune di Orsogna.
2. Il presente contratto trova applicazione nei riguardi di tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso il comune, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.

Art. 3 – Efficacia del contratto.

1. Il presente contratto produce i suoi effetti giuridici dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e conserva la sua efficacia, ai sensi dell'art.8, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022, sino alla stipulazione del contratto successivo.
2. La concreta applicazione degli istituti economici disciplinati nel presente contratto per i quali è prevista l'erogazione di compensi, decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del CCDI.
3. Il presente contratto, dal momento della sua entrata in vigore, sostituisce ad ogni effetto il precedente CCDI normativo, fatto salvo quanto stabilito dal precedente comma 2.

Art. 4 – Interpretazione autentica.

1. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto le parti, su convocazione disposta dal presidente della delegazione di parte datoriale, si incontrano per definire consensualmente gli aspetti controversi.
2. In caso di mancato accordo, trovano applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Art. 5 – Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Il fondo annuale delle risorse decentrate è ripartito sulla base dei seguenti criteri generali:

- la parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, l'indennità di comparto e i differenziali di progressione economica già in godimento. La quota residuale può essere impiegata per tutti gli altri utilizzi previsti dall'art.80, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, tranne che per i compensi di cui alle lettere g) – h) – i);
- l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali va sempre finanziata con la parte stabile del fondo;
- la parte variabile del fondo è destinata a finanziare, in misura prevalente, gli istituti previsti dall'art.80, comma 2, lettere a) – b) – c) – d) – e) – f) del CCNL 16 novembre 2022. Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, per il finanziamento di tali istituti si può utilizzare la quota residuale delle risorse stabili;
- una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art.67, comma 3, lettere c) – f) – g) del CCNL 21 maggio 2018, è destinata a finanziare la performance individuale;

- vanno destinate apposite risorse per finanziare i vari istituti del trattamento accessorio attivati nel CCDI economico annuale, i cui compensi sono liquidati annualmente a chiusura della CDI annuale, ed in particolare per l'indennità ex art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 come sostituito dall'art.14, comma 1, del CCNL 5 ottobre 2001;
2. L'utilizzo delle risorse disponibili, definito annualmente in sede di CCDI economico, deve essere funzionale al conseguimento dei programmi ed obiettivi gestionali fissati dagli organi di governo.
4. Parimenti, sempre in sede di atto di indirizzo annuale, gli enti verificano, ai sensi dell'art.79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, la possibilità di incrementare, ove nel bilancio dei singoli comuni convenzionati sussista la relativa capacità di spesa, le risorse di cui all'art.79, comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art.17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari riferito all'anno 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n.80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs. n.75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2022 delle risorse del Fondo risorse decentrate e dello stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 6 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo i criteri di seguito indicati e sulla base della disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla GC n° 153/2014 e smi. Tale sistema è informato a principi meritocratici che valorizzino la qualità della prestazione lavorativa, le competenze professionali e la capacità di raggiungere gli obiettivi programmati.
3. Nel rispetto di quanto previsto nel D.Lgs. n.150/2009, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n.74/2017, la performance organizzativa consiste nell'attuazione delle priorità istituzionali, definite mediante l'individuazione di obiettivi trasversali che richiedono il coinvolgimento di tutte le unità organizzative apicali dell'Ente/Settore. La performance organizzativa è definibile come il "Risultato di ente", cioè la performance complessiva dell'Ente/Settore, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo.
4. La quota da destinare alla performance organizzativa in sede di CCDI economico annuale (budget annuale) viene fissata nel 30% delle risorse stabili del fondo complessivamente destinate alla performance. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, in base al grado di conseguimento della performance organizzative dell'Ente/Settore risultante dalla scheda di valutazione.
5. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale, purché finanziate da parte stabile del fondo risorse decentrate.
6. Per accedere agli incentivi premiali di cui al presente articolo, il personale deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento. Sussistendo tale presupposto non si procede a riduzioni o riproporzionamenti connessi alla presenza, neanche con riguardo al personale a tempo parziale.
7. L'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma entro il mese di giugno, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art.7 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'attribuzione dei "Differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, D.Lgs. n.165/2001, avviene mediante procedura, attivabile su indirizzo dell'organo esecutivo, in relazione alle risorse eventualmente disponibili di cui al comma precedente secondo i procedimenti definiti nel presente articolo.
3. Sulla base delle risorse stanziare per le procedure delle progressioni di cui alle risorse stabili previste secondo l'art. 79 del CCNL 16/11/2022, vengono avviate le procedure previste all'art. 14 del medesimo CCNL.
4. Le progressioni vengono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
 - Incidenza della valutazione 70%
 - Incidenza dell'esperienza 25%
 - Incidenza competenza acquisita 5%

Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella posizione economica.

Per competenza acquisita si intende il percorso di formazione del dipendente. Si valutano solamente i corsi di formazione svolti nel periodo intercorrente dall'ultima selezione per PEO, purché non già valutati. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, Anticorruzione e trasparenza, HACCP, ecc....). Qualora il sistema di valutazione e misurazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione sia stato invece modificato e in caso di valutazione di personale proveniente da altri enti con diverso sistema di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale di riferimento al sistema di valutazione in essere nell'Ente.

5. Entro il mese di Novembre dell'anno di riferimento, ciascun responsabile di Settore provvede alla redazione delle relative graduatorie, ed il Segretario comunale provvede alla redazione della graduatoria relativa agli incarichi di E.Q., sulla base della seguente scheda:

Valutazione nel triennio max 70 punti: (media con proporzione a 60punti) $100:70 = \text{media} : X$	
Esperienza maturata max 25 punti: n. 3 punti per ogni anno di permanenza nella ultima posizione economica	
Competenza acquisita max 5 punti: - Diploma di scuola secondaria	

-Laurea Triennale	punti 1	
-Laurea Magistrale/specialistica/ vecchio ordinamento	punti 1,5	
-Master di primo livello	punti 2	
-Master di secondo livello	punti 1	
-Corsi di formazione o seminari interni e/o esterni della durata minima di 6 ore attinenti al profilo rivestito:	punti 1	
	punti 0,5	
TOTALE		

Le suddette schede, redatte da ogni caposettore, vanno consegnate all'Ufficio Personale che provvederà a redigere la graduatoria generale dell'Ente per l'attribuzione delle PEO (differenziale) agli aventi diritto, nei limiti dell'importo stabilito in sede di contrattazione decentrata a livello aziendale.

6. Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità si osserverà il criterio della maggiore età anagrafica.

7. Per poter partecipare alla graduatoria il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica (differenziale) in godimento non inferiore a ventiquattro mesi.

8. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui vengono stanziati le relative risorse.

9. Le graduatorie provvisorie vengono portate a conoscenza dei singoli partecipanti e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di contraddittorio/riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al responsabile del Personale entro detto termine (10 giorni). Il dipendente nel contraddittorio/riesame può farsi assistere dall'O.S. cui è iscritto o conferisce delega. Del contraddittorio/riesame verrà redatto processo verbale nel quale verranno riportate le rispettive posizioni e l'esito del contraddittorio. Trascorso tale periodo, il Responsabile, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria provvisoria entro gli ulteriori 10 giorni, rendendola definitiva.

10. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

11. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il Comune, tramite il servizio personale, dovrà acquisire dall'Ente utilizzatore, con cedenza annuale, tutte le informazioni relative alle

valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione.

12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, per i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già presenti dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 7, con l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

13. I dipendenti di E.Q. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Art.8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.

2. L'art.84-bis del CCNL 16 novembre 2022 prevede un'unica indennità per le condizioni di lavoro, spettante solo nelle giornate di effettivo servizio, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- implicanti il maneggio di valori;
- esposte a rischi.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento e, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può risultare rilevante sulle loro condizioni di vita condizionandone l'autonomia temporale e la sfera relazionale. Le parti convengono di riconoscere la condizione di disagio al personale che, in via ordinaria, è chiamato a svolgere un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero un orario giornaliero di lavoro che preveda una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina e quella pomeridiana o attività di front-office per almeno due ore consecutive.

4. L'attività implicante il maneggio di valori viene individuata dalle parti nei servizi di cassa svolti, in via continuativa, dagli agenti contabili, nominati con formale provvedimento del Sindaco.

5. La nozione di rischio implica l'esistenza di una potenziale sorgente di pericolo e la connessa probabilità che essa possa causare un danno. Le parti convengono che le seguenti attività, svolte dal personale operaio di categoria A e B, esponano i lavoratori a rischi pregiudizievoli per la loro salute e sicurezza personale:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

6. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del comune, le parti convengono di fissare come segue la misura dell'indennità per le condizioni di lavoro:

- espletamento di attività disagiata € 2,5 al giorno di effettivo svolgimento del servizio
- espletamento di attività comportante il maneggio di valori € 3,00 al giorno per l'economo ed € 2,00 al giorno per gli altri agenti contabili di effettivo svolgimento del servizio
- espletamento di attività esposta a rischio € 2,5 al giorno di effettivo svolgimento del servizio

7. L'individuazione dei dipendenti chiamati a svolgere le attività disciplinate nel presente articolo è operata da ciascun caposettore. L'indennità, unitariamente considerata, è liquidata dal capo del Settore cui il dipendente è incardinato, al personale avente diritto, con riferimento all'attività effettivamente svolta nel periodo precedente preso in considerazione, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze.

8. Al fine di evitare l'erogazione di più compensi per l'espletamento delle medesime funzioni le singole misure, quantificate nel precedente comma 6, possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale è corrisposta la relativa indennità.

Art.9 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
3. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del comune, le parti convengono di determinare l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, nella misura di € 2,50 al giorno di effettivo svolgimento del servizio.
4. L'indennità è liquidata, con riferimento all'attività svolta nel periodo precedente preso a riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze con atto del caposettore.

Art.10 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. La professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
3. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, con esclusione dei titolari di incarico di EQ, a cui il caposettore abbia formalmente attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge 241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001.
4. I caposettori, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100 (nel sistema

di valutazione dell'Ente 280/400). Qualora detta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione all'Ufficio Personale. In tale contesto, i capisettori verificano il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi, da inviare all'ufficio personale.

5. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in base ai provvedimenti di assegnazione in sede di Conferenza di organizzazione ed assegnato dai rispettivi capisettori.

6. La misura annua dell'indennità spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettori, nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.84 del CCNL 16 novembre 2022 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e nei limiti di seguito indicati:

- a. personale dell'Area degli Operatori: fino a € 350,00 annui;
- b. personale dell'Area degli Operatori esperti: fino a € 1.000,00 annui;
- c. personale dell'Area degli Istruttori: fino a € 1.800,00 annui;
- d. personale dell'Area dei Funzionari: fino a € 4.000,00 annui;

7. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

- grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
- conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie anche le ipotesi di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022.

8. L'indennità annua, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogata di norma in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, ove possibile, sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettori i quali ne trasmettono copia all'Ufficio Personale.

Art.11 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Le parti convengono che, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali siano definiti dall'Ente in sede di CCDI economico.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:

- gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 e all'art. 45 del D.Lgs. N. 36/2023;
- gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n. 145/2018;
- gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997.

3. L'ammontare delle risorse destinate ad erogare i vari compensi è stabilito nel CCDI

economico annuale.

4. Tutti i compensi vanno erogati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dai CCNL di comparto e dai regolamenti comunali e leggi vigenti nel tempo.

Art.12 – Correlazione tra i compensi che specifiche leggi destinano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera j), del CCNL 16 novembre 2022 è necessario definire, in sede di contrattazione integrativa, anche la correlazione tra i compensi di cui all'art.20, comma 1, lettera h), del contratto stesso, ovvero i compensi che specifiche disposizioni legislative destinano all'incentivazione del personale, e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ.

2. La norma mira a realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative.

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

INCENTIVI PERCEPITI	% DECURTAZIONE
Fino a €. 2.500,00.	0%
Da €. 2.501,00 fino a €. 5.000,00	5%
Da €. 5.001,00 fino a €. 10.000,00	10%
Da €. 10.001,00 fino a €. 15.000,00	15%
Da €. 15.001,00 fino a €. 20.000,00	20%
Da €. 20.001,00 fino a €. 25.000,00	25%
Da €. 25.001,00 fino a €. 30.000,00	40%
Oltre €. 30.001,00	45%

4. Le somme decurtate costituiscono, per l'Ente, un'economia utilizzabile per le finalità previste dal CCNL, fatto salvo il rispetto del limite al trattamento accessorio.

Art.13 – Elevazione dei limiti relativi al numero di volte in cui il dipendente può essere posto in reperibilità

1. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di volte in cui ciascun dipendente può essere posto in reperibilità.

2. Resta pertanto confermato il limite massimo di n.6 volte al mese previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

3. Le parti concordano di stabilire l'importo in €. 12,00 giornalieri.

Art.14 – Elevazione dei limiti relativi all'arco temporale dei turni lavorativi ed al numero mensile dei turni lavorativi notturni

1. In relazione a quanto previsto dall'art.30, commi 2 e 4, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono di non estendere l'arco temporale di riferimento per la programmazione dei turni lavorativi, che resta pertanto confermato in un mese, e di non elevare il numero mensile dei turni notturni che, pertanto, non può essere superiore a 10.

2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.

3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma mensilmente, con riferimento ai turni lavorativi effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del programma di turnazione predisposto dal

competente caposettore.

Art.15 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Il comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- ❖ il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- ❖ l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- ❖ la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di
- ❖ specifici indumenti da lavoro ed attrezzature di lavoro idonee ai fini della salute e
- ❖ sicurezza ed adeguate al lavoro da svolgere;
- ❖ la prevenzione delle malattie professionali e infortuni sul lavoro.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 i comuni assicurano a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo i comuni, in sede di bilancio, stanziavano le necessarie risorse finanziarie.

Art.16 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti presso i comuni convenzionati.

2. Resta pertanto confermato che, il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di EQ. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.

Art.17 – Limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore

1. In relazione a quanto previsto dall'art.33, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono che il limite orario individuale annuo di lavoro straordinario autorizzato regolarmente dal competente caposettore e non retribuito, che può confluire nella banca delle ore, è fissato in 60 ore.

2. Le ore accantonate possono essere fruite dai dipendenti, entro l'anno successivo a quello di maturazione, a titolo di permesso compensativo.

3. La fruizione dei permessi compensativi va autorizzata dal competente caposettore tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio e comunicata preventivamente all'ufficio personale.

Art.18 – Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita

1. Al fine di meglio conciliare le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti le parti convengono che è confermato quanto disciplinato con apposito Regolamento comunale per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro, di cui alla delibera di GC n. 106 del 29/10/2008 e smi.

7. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022.

Art.19 – Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali

1. In relazione a quanto previsto dall'art.29, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali.

2. Pertanto, ai sensi dell'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003 la durata dell'orario di lavoro, comprensiva anche dell'eventuale straordinario, non può superare la media di 48 ore settimanali calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

Art.20 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. In relazione a quanto previsto dall'art.32, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, le parti convengono di non elevare il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario effettuabile dal personale che, pertanto, resta confermato nella misura di 180 ore prevista dall'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999.

2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.

3. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori in sede di Conferenza di organizzazione, in base al numero dei dipendenti assegnati gestito dai rispettivi capisettori.

4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

5. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai rispettivi capisettori ed inviati preventivamente all'ufficio personale.

6. Le eventuali risorse specificamente accreditate ai singoli comuni convenzionati al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettori, secondo la competenza per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.

7. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999. Sono escluse da tale limite, ai sensi dell'art.56-ter, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, anche le ore aggiuntive rese dal personale di polizia locale in occasione delle attività ed iniziative di carattere "privato" i cui oneri sono posti in capo ai privati.

8. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati con provvedimento del caposettore, con riferimento all'attività svolta nel periodo precedente preso in considerazione, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e delle autorizzazioni rilasciate dai caposettori.

7. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

Art.21 – Servizio mensa

1. Le parti convengono sul fatto che, per assicurare il rispetto dell'art. 29 del CCNL comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16/11/2022, come individuato da apposito

Regolamento di cui alla delibera di GC n. 106 del 29/10/2008 e smi, L'Ente assicura il servizio mensa ai propri dipendenti.

2. In caso di impossibilità all'organizzazione della mensa aziendale, viene istituito il servizio mensa sostitutivo mediante la stipula di apposite convenzioni con gli esercizi aventi l'autorizzazione alla somministrazione di alimenti e bevande.

L'Ente adotta apposito regolamento e apposito atto per l'organizzazione del servizio e/o la determinazione del valore del buono da riconoscere al lavoratore in caso di servizio mensa sostitutivo.

Art.22 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

1. Le parti convengono sul fatto che, le innovazioni tecnologiche, producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.

2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.

3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:

- lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante costanti interventi di aggiornamento e mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
- la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.

4. In tale contesto gli enti, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanziavano specifiche risorse.

Art.23 – Incremento delle risorse finalizzate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e risultato se implicante la riduzione del fondo risorse decentrate

1. L'art.79, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per i titolari di incarichi di EQ deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

2. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato dei titolari di incarichi EQ, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune con soluzioni che rispettino le leggi vigenti nel tempo.

Art.24 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Le parti danno atto che l'ammontare complessivo delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ è, di regola, costituito dalla somma a ciò destinata come definito nella CDI 2022, nel limite di spesa dall'art.79, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, eventualmente adeguata ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, e fatte salve le risorse escluse dal predetto limite.

2. Le parti convengono di confermare quanto previsto dal disciplinare approvato con delibera di GC 80/2019 regolata dalla successiva GC n. 109/2019.

3. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di EQ è consentita a condizione che, nell'esercizio di riferimento, sia stata ultimata l'attività di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale dell'ente, il

comune abbia adottato tanto il piano quanto la relazione sulla performance e il nucleo di valutazione abbia positivamente validato la relazione sulla performance.

Art.25 – Valore dell'indennità di funzione e criteri generali per la sua erogazione

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità può essere erogata al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di EQ, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. Il fondo disponibile è assegnato al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento, da trasmettere in copia all'Ufficio Personale, individua gli operatori e la misura annua dell'indennità spettante agli stessi nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.97 del CCNL 16 novembre 2022 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
 - grado rivestito;
 - rilevanza delle funzioni assegnate;
 - autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
 - responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
 - attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
 - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
 - assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza.

nonché dei limiti di seguito indicati:

- a. Agenti: fino a € 1.000,00 annui;
- b. Sottufficiali: fino a € 1.400,00 annui;
- c. Ufficiali: fino a € 4.000,00 annui;

4. L'indennità annua va erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base del provvedimento adottato dal responsabile della Polizia Locale.

Art.26 – Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni lavorativi notturni

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.40, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022 le parti convengono che, ad integrazione delle fattispecie previste dall'art.36, comma 4, del contratto stesso, sono esclusi dalla effettuazione di turni notturni, oltre alle lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, anche i dipendenti che si trovano nelle particolari situazioni personali e familiari di seguito elencate:

- dipendenti che riprendono servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per un mese dal rientro;
- dipendenti con figli minori conviventi nei casi di assenza dell'altro genitore.

2. L'esenzione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento del caposettore.

Art.27 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono usufruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno dieci minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, secondo le disposizioni del caposettore competente: addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, Polizia Locale, Assistenti sociali, educatori d'infanzia, operatori nido e cuochi.

Art.28 – Clausole finali

1. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

Accordo siglato il 30 Novembre 2023

Il presidente della delegazione di parte datoriale

(Dott. Gianpaolo De Frenzi – Segretario comune di Orsogna)

componenti della delegazione di parte sindacale

FP CGIL	
CSA	
UIL FPL	
RSU	

Contratto stipulato il 22-12-2023 a seguito della delibera di GC n. 124 del 19-12-2023:

Il presidente della delegazione di parte datoriale

(Dott. Gianpaolo De Frenzi – Segretario comune di Orsogna)

componenti della delegazione di parte sindacale

FP CGIL	
CSA	
CISL FP	
UIL FPL	
RSU	