



**COMUNE
DI
SAN GIOVANNI IN FIORE**
PROVINCIA DI COSENZA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Parte Normativa anni 2023-2025

Parte Economica anno 2024.

[Handwritten signatures and initials]

Torrese Forti

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2024

L'anno 2024, il mese di Dicembre, il giorno 27 alle ore 15.00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (C. C. D. I.), **parte economica e normativa anno 2024**,

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Rosario MARANO

Componente: Avv. ssa Filomena BAFARO

Componente: Dott. ssa Caterina SECRETI

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CGIL: Giusta delega Giovambattista BARBERIO

CISL: Giusta delega Antonio FOGLIA

UIL: PIETROTIANO PRESENTE

CSA: Giusta delega Rosario BELCASTRO

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

G. BARBERIO

G. MARTINO

F. SCIARROTTA

T. FATI

Antonio FOGLIA

Biagio ALESSIO

Giuseppina MARAZITA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA con delibera di G.M. n. 93 del 26/09/2024, come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il C. C. N. L. del 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del C. C. N. L. 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C. C. D. I., parte economica anno 2024 e normativa anno 2024**, nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo C. C. N. L. 16/11/2022.

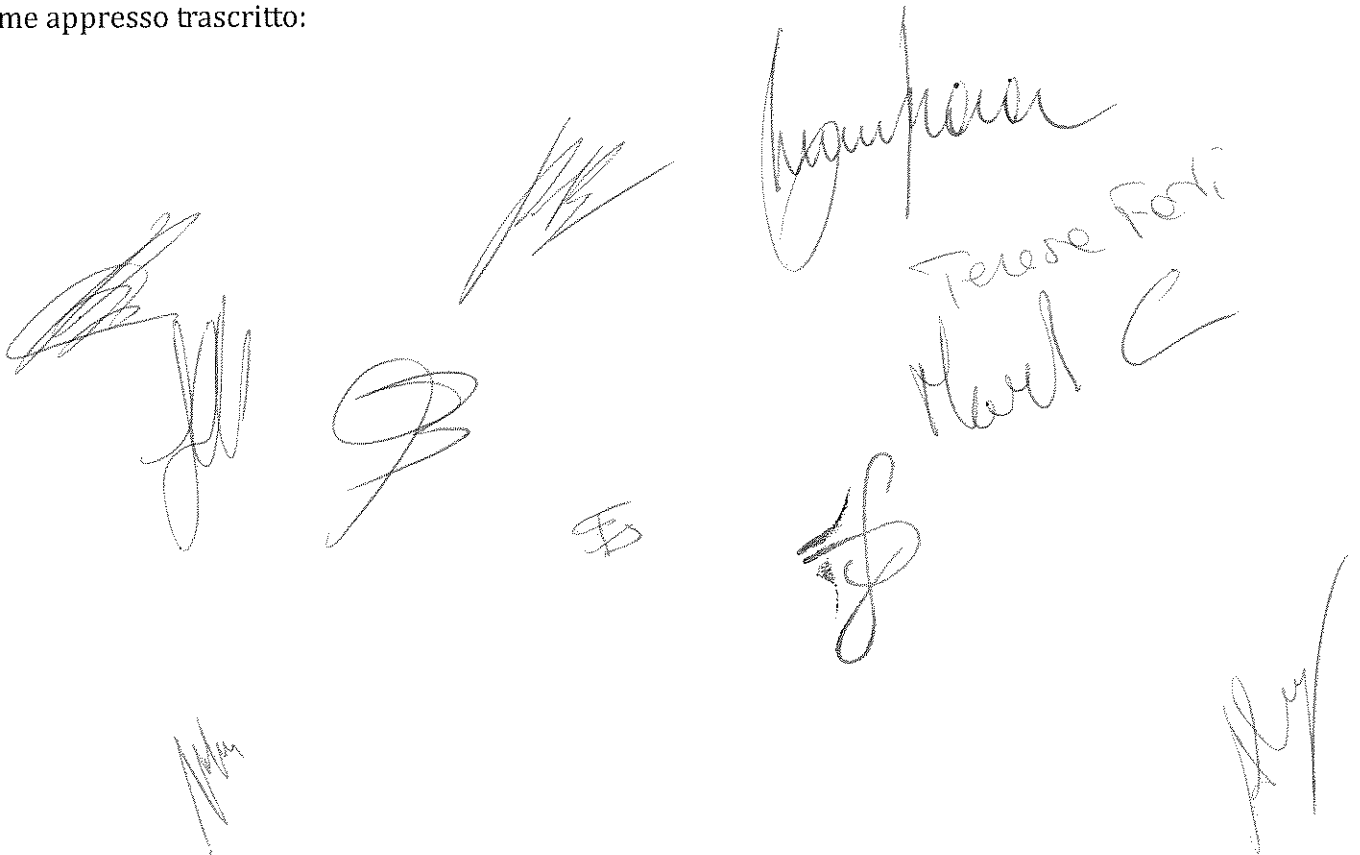
VISTO l'allegato "A" denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili - anno 2024*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina Dirigenziale n. 72 del 03/10/2024** dal Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTA la Delibera n. 94 del 26/09/2024 con la quale la Giunta Municipale ha dato le direttive alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla gestione delle risorse decentrate anno 2024;

VISTA la delibera di G.M. n. 132 del 27/12/2024 con la quale si autorizza la sottoscrizione della pre - intesa CCDI 2024 del 20/12/2024;

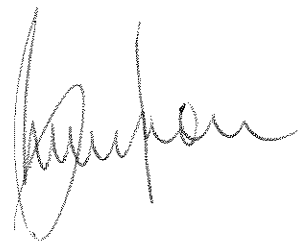
DEFINISCE E SOTTOSCRIVE IL C. C. D. I. 2024

Ai sensi dell'art. 8 del C. C. N. L. del 16/11/2022 il C. C. D. I. 2023 parte normativa ed economica come appresso trascritto:

The image shows several handwritten signatures in black ink. The most prominent signature is 'Teresa Foti' written in a cursive style. Below it, 'Marcel C' is also visible. There are several other signatures, some of which are more stylized or abbreviated, scattered across the page. The signatures appear to be from different individuals, likely the representatives mentioned in the text above.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto



1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito C. C. D. I. 2024) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al C.C.N.L. 16/11/2022, demandano a tale livello di contrattazione.
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 per legge.

Art. 2 Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 C. C. N. L. 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/08/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2024 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2024 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo C. C. D. I. o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del C. C. N. L.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal C.C.N.L. e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente C. C. D. I., si rinvia al C.C.N.L. vigente.

Art. 3 Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO. SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO. SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori sono individuati:
 - a. Servizio n. 1: n. 01 dipendente per Ufficio Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte;
 - b. Servizio n. 2: U. T. C., limitatamente a prestazioni minime di pronto intervento finalizzate agli interventi indifferibili, n. 01 dipendente per Ufficio Idrico, Ufficio Fognario;

- c. Servizio n. 3: Economico - Finanziario, limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidenti con l'ultimo giorno di scadenza per legge, n. 01 dipendente;
 - d. Servizio n. 4: Protezione Civile, n. 01 dipendente, limitatamente a prestazioni minime di pronto intervento in emergenza da presidiare con personale in reperibilità, manutenzione e sviluppo rete stradale con riguardo alla custodia e sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero nevi. Cimitero n. 01 dipendente;
 - e. Servizio n. 5: Polizia Locale, limitatamente all'attività della sicurezza pubblica, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, attività della centrale operativa e vigilanza patrimonio dell'Ente, n. 02 dipendenti.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi

Art. 4

Relazioni Sindacali

(Art. 3 C.C.N.L. del 16/11/2022)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - e) Informazione;
 - f) Confronto;
 - g) Organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. vo n. 165/2001 e ss. mm. ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 5

Informazione

(Art. 4 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del C.C.N.L. del 16/11/2022, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 del CCNL del 16/11/2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. **Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. vo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO. SS.. L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art. 6

Confronto

(Art. 5 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. **Sono oggetto di confronto:**
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di E.Q.;
 - e) i criteri per la graduazione delle E.Q., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. vo n. 165/2001;

- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17 comma 6 (retribuzione di posizione, retribuzione di risultato) del C. C. N. L 2019-2021.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 70 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- j) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
- k) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
- l) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
- n) andamenti occupazionali;
- o) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- p) materie individuate nella Sez. Personale Educativo. (Si definirà apposito protocollo)

Art. 7

Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 6 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con **più di 70 dipendenti**, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti **entro 30 giorni dalla sottoscrizione del C. C. N. L** provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del C.C.N.L. del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del C.C.N.L. del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente C. C. N. L., nel rispetto delle procedure ivi previste.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Art. 8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del C. C. D. I. 2023, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti tra le parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dalla vigenza del C. C. D. I.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, tempi e procedure

(Artt. 7 e 8 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge, dal C. C. N. L. 2019 - 2021 e dal presente C. C. D. I. 2024 tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso C.C.N.L. del 16/11/2022

5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del C. C. N. L. del 16/11/2022;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del C. C. N. L.;
7. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme col massimo rispetto della tempistica prevista dal **comma 4, 5 e 6 dello stesso art. 8 del C.C.N.L. del 16/11/2022;**
8. In particolare, l'art. 8 comma 4 del C.C.N.L. del 16/11/2022 prevede che, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, **va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento**, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
9. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza alle OO. SS. Firmatarie del C.C.N.L.

Art. 10

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.lgs. 81/2008 e ss. mm. ii. in particolare per quanto prevedono l'art. 15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Agli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro viene riconosciuta valenza prioritaria e sostanziale.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e la Prevenzione, il Medico Competente ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, vanno individuate le priorità in ordine ai problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, risorse finanziarie sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni, come previsto dall'art. 16 del D.lgs. 81/2008, e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, si darà informazione alle OO. SS. e RSU.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà loro riconosciute.
7. Il documento di valutazione dei rischi è a disposizione della RSU e Organizzazioni Sindacali per la consultazione.
8. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
9. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.
10. Per quanto non presente articolo, si rinvia al D. Lgs n. 81/2008 e ss. mm. ii.

Art. 11
Diritto di Assemblea
(Art. 10 C.C.N.L. del 16/11/2022)

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000.

Art. 12
Formazione e aggiornamento del personale
(Artt. 54, 55 e 56 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del C. C. N. L. del 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Al finanziamento delle attività di formazione per l'anno 2024 si provvede dal bilancio e non dal fondo, destinando una quota annuale da come indicata nel prospetto seguente:

Formazione 2024		
(Artt. 54, 55 e 56 C. C. N. L. del 16/11/2022)		
Servizio	Ufficio	Somma assegnata
1-2-3-4-5	Tutti	10.000,00
Totale €		10.000,00

2. Per quanto non disciplinato nel presente C. C. D. I., **si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del C. C. N. L. 16/11/2022.**

Art. 13
Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario per la generalità dei dipendenti comunali è di 36 ore settimanali.
2. L'orario di lavoro ordinario può essere articolato su 6 giorni settimanali (settimana lunga) per 6 ore giornaliere o su 5 giorni settimanali (settimana corta) per 6 ore giornaliere oltre a due rientri pomeridiani della durata di 3 ore ciascuno, in relazione alle esigenze dei servizi presso i quali i dipendenti prestano la propria attività. Per tutte le forme orarie è consentita una flessibilità di 30 minuti max in entrata e uscita.
3. Per il personale in regime di settimana lunga, cioè sei giorni, l'orario di lavoro è articolato ordinariamente dal lunedì al sabato dalle 7:00 alle 13:00.
4. Una diversa articolazione dell'orario di lavoro può essere autorizzata, per periodi di tempo determinati, dal Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione, per particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per i dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
5. Il dipendente non può svolgere prestazione lavorativa oltre le 10 ore.
6. Il dipendente non può svolgere straordinario nelle giornate di rientro.
7. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue. In caso di sfioramento delle 36 ore annue di permessi personali è possibile compensare l'orario eccedente con giorni di congedo ordinario su richiesta del dipendente interessato.
8. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile apponendo in ogni caso la timbratura, avendo cura di digitare lo specifico codice di riferimento.
9. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione fatta salva la potestà disciplinare. Per tale decurtazione viene utilizzata la tariffa oraria calcolata sulla base della nozione di retribuzione globale di fatto, come definita dal C.C.N.L. vigente.
10. Il dipendente, prima di effettuare lavoro straordinario di qualsiasi tipo, provvede al recupero dell'eventuale debito orario pregresso. Al dipendente che presenta debito orario non è possibile liquidare compensi per lavoro straordinario e/o compensativo riferito al medesimo periodo del debito o a periodi successivi, ivi compreso i compensi per lavoro straordinario elettorale o per calamità naturali o a carico di specifici finanziamenti, prima che abbia recuperato il debito orario stesso. È possibile imputare il tempo del lavoro straordinario a recupero del debito orario, fino alla copertura dell'intero debito.
11. Le ore di lavoro straordinario cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari a una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore. Non è consentito al lavoratore di assentarsi per l'intera giornata lavorativa usufruendo, per una parte della stessa, delle ore di straordinario prestate e per la restante parte con la richiesta di un permesso breve.

12. Per uscite per motivi di servizio dal luogo di lavoro del personale operante su postazioni di lavoro fisse il dipendente è tenuto a registrare l'uscita e il successivo rientro mediante badge magnetico avendo cura di digitare lo specifico codice di riferimento e previa autorizzazione scritta, fatte salve diverse disposizioni da parte del Responsabile per comprovate esigenze di servizio.
13. Uscite per missione - Il dipendente autorizzato ad allontanarsi dal proprio posto di lavoro per missione è tenuto a registrare l'uscita e il successivo rientro mediante badge magnetico avendo cura di digitare lo specifico codice di riferimento previa autorizzazione o programmazione della stessa, fatte salve diverse disposizioni da parte del Dirigente per comprovate esigenze di servizio.
14. Se l'orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore, purché non in turno, il lavoratore ha diritto ad un intervallo per pausa, non retribuita, non inferiore a 10 minuti, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del C.C.N.L. 2019-2021 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti. Tale pausa deve essere "smarcata". Nei giorni in cui l'organizzazione del lavoro prevede la giornata c.d. "spezzata" la pausa coincide con il momento di sospensione dell'attività per la consumazione del pasto. La pausa deve essere "smarcata" anche nel caso in cui il lavoratore non abbandoni il luogo di lavoro. La pausa va effettuata anche utilizzando istituti diversi.
15. Possono usufruire del servizio sostitutivo di mensa mediante Buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino (per almeno 6 ore) con prosecuzione nelle ore pomeridiane (per almeno due ore) o che rientrino per effettuare prestazioni di lavoro straordinario retribuito e/o compensativo, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore.
16. Il dipendente ha diritto al buono pasto solo se la presenza in servizio è stata regolarmente registrata tramite badge, salvo nei casi di interruzione o malfunzionamento del sistema rileva presenze. In quest'ultimo caso la presenza in servizio dovrà comunque risultare opportuna documentazione vistata per presa visione dal Responsabile del Servizio. In caso di missione lunga e/o uscita per servizio, risultante da opportuna documentazione vistata per presa visione dal Responsabile del Servizio, sarà possibile derogare alle previsioni del presente comma.

Art. 14
Lavoro straordinario

(Art. 32 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Dirigente del Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Per quanto non disciplinato nel presente C. C. D. I. 2023, **si richiama in toto l'art. 32 del C. C. N. L. del 16/11/2022**

6. Di seguito la tabella della suddivisione dello straordinario 2024.

Straordinario 2024		
Servizio	Ufficio	Somma assegnata
1	Segreteria - Affari Generali – Urp - Affari Legali Servizi Sociali – Personale – Giudice di Pace	14.000,00
2	Servizio Tecnico	25.000,00
3	Economico - Finanziario e Tributi	13.000,00
4	Turismo-Marketing- Protezione Civile	6.000,00
5	Polizia Locale - Commercio e Attività Produttive Canili e Oasi Canine	30.000,00
	Totale €	88.000,00

**Art. 15
Turnazioni**

(Art. 30 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 05 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale. In tal caso potrà essere concordato anche un possibile incremento dell'indennità per condizioni di lavoro.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente C. C. N. L. può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. Per quanto non disciplinato nel presente C. C. D. I. 2023, **si richiama in toto l'art. 30 del C. C. N. L. del 16/11/2022**

Turnazione 2024					
(Art. 30 C.C.N.L. del 16/11/2022)					
Servizio	Servizio	Dip. n.	AREA	Importo	Somma assegnata
4	Marketing	6	Op. Es.	2.000,00	2.000,00
5	Polizia Locale	12	Op. Es – Istr.	€ 24.100,00 (annui)	23.100,00
1	Biblioteca	03	Op. Es.	€ 3.000,00	3.000,00
		12		Totale	28.100,00

Art. 16
Reperibilità

1. Per i servizi di pronto intervento viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 13,00** 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 attivare tutte le procedure previste 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. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 7 con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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 C.C.N.L. 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 nella disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

I Servizi interessati al presente istituto sono: **Demografici; Servizio Tecnico; Cimitero; Polizia Locale 7 gg.**

Reperibilità 2024					
Articolo 24 contratto collettivo del 21/05/2018					
Servizio	Ufficio	Dip.	Aree	Importo	Somma assegnata
1	Stato Civile	2	B - C	€ 13,00/26	1.560,00
2	Idrico/Fognario	2	B - C	€ 13,00/26	1.560,00
4	Marketing-Cimitero	8	B - C	€ 13,00/26	6.240,00
5	Polizia Locale	2	B - C	€ 13,00/26	9.490,00
				Totale	18.850,00

Art. 17

Banca delle ore

(Art. 33 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, max annuali non superiore a 72 ore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative non dell'Ente o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 18

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 284.158,07 come risultante dalla **determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 72 del 03/10/2024.**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C. C. D. I. come da deliberazione G.M. n. 94 del 26/09/2024
3. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 20

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

(Art. 5 comma 3 lett. b) e art. 7 comma 4 lett. b) C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 75.377,42 oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del Servizio al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base all'apposita SCHEDA DI VALUTAZIONE allegata alla presente o nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'Ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. **La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta o notificata.**
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

6. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
7. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
- UNA QUOTA PARI AL (30%) sarà destinata a premiare la performance individuale secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - IL RESTANTE (70%) premierà la performance organizzativa e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)

Art. 21
Differenziazione del premio individuale

(Art. 81 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. La struttura preposta, sulla base del sistema di valutazione allegato al presente C.C.D.I., valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (**per un numero massimo di ____ di dipendenti determinato in quota percentuale per Servizio**), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (valutazione > 90/100) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 22
Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 del C. C. N. L. 16/11/2022.

Art. 23
Progressione economica orizzontale
ALL'INTERNO DELLE AREE
(Artt. 14-92-96-102-106 C. C. N. L. 16/11/2022)

Tale istituto per l'anno 2024 **viene finanziato** come stabilito dalla deliberazione della Giunta Municipale n. 96 del 10/07/2023 All'interno di ciascuna Area (ex categoria) è previsto un differenziale stipendiale per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con importo per come determinato in tabella a), che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. vo N. 165/2001.

1. Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri su alcune specifiche condizioni, vanno determinate da questo CCDI e sono:
- Il requisito di cui alla lettera a) del comma 2 è stabilito in 2 (due) anni;

- Il numero dei differenziali di cui alla lett. b) per l'anno in corso viene stabilito nel seguente modo:
 - ✓ AREA OPERATORI ESPERTI N. 01;
 - ✓ AREA ISTRUTTORI N.01 ;
 - ✓ AREA FUNZIONARI ED E. Q. N. 01;
- i differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2 del CCNL.
- per quanto attiene il punto 3 del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art. 55 qualora attivato.

SI STABILISCE INOLTRE CHE:

- L'INCIDENZA DELLA valutazione SARA' PARI AL (minimo 40%) () % (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili);
- Incidenza dell'esperienza professionale sarà pari AL (massimo 40 %) () % di cui (max 40) punti . Saranno valutati corsi di formazioni, giornate di studio, attestati di partecipazioni e titoli attinenti alla professionalità acquisita per conto dell'Ente. Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo (1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato in altri Enti) maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione del DIFFERENZIALE STIPENDIALE;
- Incidenza competenza acquisita SARA' PARI AL (restante 20%) () % in applicazione dell'art. 55 del C.C.N.L./ in base ai seguenti criteri della R.S.U. :
- in applicazione della lettera f) comma 2, le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 3% ().

2. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022.

Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione allegata alla presente contrattazione fatta salva diversa scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.
6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la



facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Relativamente ai criteri dei differenziali stipendiali si fa riferimento al regolamento condiviso del 2023 e viene ritenuto valido per le procedure 2024.

Art. 24

Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-bis C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 01/01/2023.
5. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:
 - a. di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro;
 - b. di qualsiasi assenza oraria giornaliera superiore al 50 % dell'orario giornaliero.
6. La misura della indennità è determinata in base ai seguenti criteri:
 - a) effettiva incidenza di ciascuno dei presupposti erogativi della indennità:
 - a. rischio fino a 5
 - b. disagio fino a 5
7. Le situazioni di **rischio** si declinano come segue:
 - a. rischio di inalazione, di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
 - b. rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc., connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
 - c. rischio derivante dal traffico per lavorazioni svolte sul manto e/o sul ciglio stradale.

In caso di sussistenza:

- di tutte le situazioni elencate, saranno riconosciuti 5 punti;
- di 2 situazioni saranno riconosciuti 3 punti;
- di 1 situazione, saranno riconosciuti 2 punti.

8. Le situazioni di **disagio** si declinano come segue:

- a) esposizione ad agenti atmosferici;
- b) impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- c) frequenti spostamenti sul territorio;
- d) rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti.

In caso di sussistenza:

- di tutte le 4 situazioni saranno riconosciuti 5 punti;
- di 2 situazioni saranno riconosciuti 2 punti,
- di 1 situazione, sarà riconosciuto 1 punto.

9. A seguito del punteggio riportato, di cui ai punti 7 e 8, secondo le valutazioni del dirigente competente di ciascun settore relativamente ai profili professionali e alle mansioni effettivamente svolte e riportate nel documento di valutazione dei rischi viene riconosciuta l'indennità come di seguito indicato:

Punteggio	Misura giornaliera
Superiore o uguale a 5	da 2,0 € a 15,0 €
Da 4 a 3	da 1 € a 1.5 €
Inferiore a 3	1 €

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, rientrante nel punteggio superiore o uguale a 5, sarà pari ad € giornaliero (da valutare annualmente in base alle disponibilità del fondo).

10. Al personale adibito ai servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità di € 1 per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Indennità Condizioni di lavoro 2024						
(Art. 84-bis C. C. N. L. del 16/11/2022)						
Servizio	Ufficio	Dipendenti Interni n.	Dipendenti Esterni n.	Cat.	Importo	Somma assegnata
1	Segreteria - Affari Generali Affari Legali URP - Giudice di Pace	15	0	A B C	Cadauno € 2,00/g	5.940,00
2	Servizio Tecnico	4	30	A B C	Cadauno € 2,00/g	25.344,00
3	Economico Finanziario e Tributi.	5	0	B C	Cadauno € 2,00/g	1.980,00
4	Turismo Marketing Protezione Civile	1	0	B C	Cadauno € 2,00/g	396,00
5	Polizia Locale Commercio - AA. PP. Canili e Oasi Canine	1	3	C	Cadauno € 2,00/g	1.884,00
		26	33		Totale €	35.544,00

Art. 25

Indennità per specifiche responsabilità

(Art. 84 C. C. N. L. del 16/11/2022)

- Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del C. C. N. L. del 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E. Q.).
- Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità

aggiuntiva, comunicato ad inizio dell'anno, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

3. L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84.
4. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Specifiche Responsabilità 2024					
(Art. 84 C. C. N. L. del 16/11/2022)					
Servizio	Ufficio	Dip. n.	Cat.	N.	Somma assegnata
1	Segreteria - Affari Generali - Affari Legali -URP - Giudice di Pace Servizi Sociali - Personale	15	B-C-D	C= 11 1.700 B= 2 1.000 D= 2 2.000	24.700,00
2	Servizio Tecnico	17	C	C= 7 B=10	21.900,00
3	Economico Finanziario e Tributi	8	C-D	C= 7 D=1	13.900,00
4	Turismo Marketing Protezione Civile	1	C	C= 1	1.700,00
5	Polizia Locale - Commercio AA. PP. - Canili e Oasi Canine	5	C	C= 5	8.500,00
		46		Totale €	70.700,00

Art. 26

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

(art. 24 comma 5 C. C. N. L. 14/09/2000 - art. 14 C. C. N. L. 5/10/2001)

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del C.C.N.L. del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del C.C.N.L. del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 32.000,00, come il seguente prospetto:

Lavoro festivo e/o notturno 2024					
(art. 24 comma 5 C. C. N. L. del 14/09/2000 - art. 14 C. C. N. L. del 5/10/2001)					
Servizio	Ufficio	Dip. n.	Categoria	Importo	Somma assegnata
3	Stato Civile	1	B - C	B- C =€ 1.200,00	1.000,00
5	Polizia Locale	16	B - C	B- C =€ 1.200,00	30.000,00
		17		Totale	31.000,00

Art. 27

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 67, comma 3, lettera C, e Art. 70-ter C.C.N.L. 21/5/2018) (art. 80, comma 2, lettera e C.C.N.L. del 16/11/2022)

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, C. C. N. L. 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione dei tributi locali di competenza, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, in modo forfettario in € _____, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 28

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 2% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 29

Orario di lavoro flessibile

(Art. 36 C.C.N.L. del 16/11/2022 - Art. 7 comma 2 lett. p)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi _____, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora (____). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
5. beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 30
Copertura Assicurativa
(Art. 58 C.C.N.L. del 16/11/2022)

1. Gli enti stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
6. Gli enti, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina di cui all'art. 59 (Patrocinio legale), per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.
9. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie).
10. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 43 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 31
Patrocinio legale
(Art. 59 C.C.N.L. del 16/11/2022)

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.



- 
2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall' Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
 3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.
 4. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
 5. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 58 (Copertura assicurativa) comma 6 con riferimento alla responsabilità civile.
 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del C. C. N. L. del 14.09.2000.

Art. 32

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per in una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 33

Welfare Integrativo

(Art. 82 C. C. N. L. del 16/11/2022)

L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

1. Iniziative di sostegno al reddito delle famiglie in presenza di un reddito familiare inferiore ad €;
2. Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli in presenza di un reddito familiare inferiore ad €;
3. Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
4. Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
5. Polizza sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.
6. Borse di studio;

Per l'anno 2024 €

Art. 34

Deroga alla disciplina ordinaria della pausa

(Art. 35 comma 10 C.C.N.L. 16/11/2022)

In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di Servizi esterni della Viabilità, Servizi afferenti alle squadre di edilizia, Protezione Civile e Polizia Locale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, i lavoratori possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti, che sarà collocata:

- dalle ore ____ alle ore ____ (nei turni mattinieri o pomeridiani);
- all'inizio del turno - alla fine del turno (barrare la voce che interessa)

1) (nei turni pomeridiani con prosecuzione nelle ore serali);

2) alla fine del turno - (nei turni serali con prosecuzione nelle ore notturne).

Art. 35

Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente

dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 36

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di co-working o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1

Indennità di Funzione

(Art. 97 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Gli Enti possono erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E. Q., che non risulti incaricato di E. Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E. Q. da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del C.C.N.L.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
 - f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. per specifiche responsabilità.

Indennità di Funzione 2024					
Articolo 56-sexies, comma 1, contratto collettivo del 21/05/2018					
Servizio	Ufficio	Dip. n.	Categoria	Importo	Somma assegnata
5	Polizia Locale	3	C	€ 2.000,00	6.000,00
				Totale	6.000,00

Art. 2

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(Art. 98 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo - Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del C. C. N. L. del 21/02/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari al 10% del restante 50% dei proventi riscossi

Art. 3
Indennità di Servizio Esterno
(Art. 100 C. C. N. L. del 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del C.C.N.L.;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis. C.C.N.L. del 16/11/2022.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad **€ 10,00** giornaliero.

Indennità di servizio esterno 2024					
(Art. 100 C.C.N.L. del 16/11/2022)					
Servizio	Ufficio	Dipendenti n.	Categ.	Importo	Somma assegnata
5	Polizia Locale	12	B - C	€ 10,00	26.500,00
		12		Totale €	26.500,00

Art. 4
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento
di attività e di iniziative di carattere privato
(Art. 56-ter C.C.N.L. del 21/05/2018)

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018, finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 5
Riduzione prestazione lavorativa servizi erogati in turno
(Art. 7 comma 4 lett. a) d) C. C. N. L. del 16/11/2022)

In attuazione dell'art. 7 comma 3 lett. ad) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano sulla riduzione a 35 ore per lavoratori che effettuano la prestazione lavorativa in modalità "turnata", in uno dei seguenti modi: prestazione lavorativa di ore 5,50 ore al giorno; prestazione lavorativa di 6 ore al giorno con recupero di 1 ora nel giorno Sabato o Domenica;

Sintesi somme contrattate 2024

Le economie di tutti gli istituti saranno utilizzate prioritariamente per la remunerazione d'indennità di specifiche responsabilità per personale eventualmente non previsto nella suddetta ripartizione, fermo restando il possesso degli atti formali.

SINTESI DELLE SOMME CONTRATTATE 2024		
Prestazione	Riferimento Normativo	Totale
Formazione	Art. 49-bis-ter CCNL del 21/05/2018	0
Progressioni orizzontali		3000,00
Rischio, disagio e maneggio valori	Indennità art. 70-bis Contratto collettivo del 21/05/2018	24.630,65
Specifiche responsabilità	Articolo 70-quinques, comma 1, contratto collettivo del 21/05/2018	70.700,00
Reperibilità	Articolo 24 contratto collettivo del 21/05/2018	18.850,00
Servizio esterno	Articolo 56-quinques, comma 1 contratto collettivo del 21/05/2018	26.500,00
Turnazione	Articolo 23 contratto collettivo del 21/05/2018	28.100,00
Lavoro festivo	Articolo 24 CCNL del 14/09/2000 e art. 14 del contratto 05/10/2001	31.000,00
Indennità di Funzione	art. 56 sexies	6.000,00
	Totale €	208.780,65
Produttività	Totale €	75.377,42

Le ulteriori economie confluiranno nella performance.

APPENDICE A)

Procedimento di assegnazione degli obiettivi e valutazione individuale/organizzativo

A seguito dall'approvazione del PEG/Piano della Performance annuale i dirigenti convocano uno o più incontri con i propri collaboratori per discutere, condividere e coordinare le attività, gli obiettivi e le schede di valutazione, attribuire gli obiettivi alle posizioni organizzative e ai singoli dipendenti.

Nel corso dell'anno i dirigenti evidenziano le eventuali performance dei propri collaboratori non in linea con gli obiettivi programmati e/o con i comportamenti attesi, individuando azioni e percorsi di miglioramento.

Nell'anno successivo vengono avviate le procedure per la valutazione individuale.

I dirigenti procedono alla compilazione e distribuzione ai dipendenti per ciascuna categoria delle schede di valutazione. Consegnate le schede individuali, il dipendente entro 5 giorni può chiedere al dirigente valutatore chiarimenti in merito al punteggio ottenuto. Entro 7 giorni dalla richiesta il dirigente effettua un colloquio con il dipendente che ne abbia fatto richiesta e nel caso di modifica del punteggio attribuito, che non potrà essere inferiore a quello precedentemente attribuito, la nuova valutazione viene sottoscritta da entrambi le parti.

Al termine della procedura il dirigente comunica alle strutture competenti il report sulle valutazioni effettuate.

Suddivisione del Fondo destinato alla Performance

Retribuzione di risultato delle E.Q. (ex P.O.)

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 25% del totale delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:

- quota max. per il titolare di E.Q. (ex P.O.) in (Fascia A) 25% dell'indennità di posizione

La somma totale degli importi massimi, moltiplicati per ciascuna tipologia di E.Q. (ex P.O.), non può essere superiore all'importo di cui al comma 1.

Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dal Dirigente di Settore preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto alle suddette quote massime, e comunque non superiore alla quota massima;

(Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna E.Q. (ex P.O.) si procede dividendo l'importo massimo attribuibile a ciascuna tipologia di E.Q. (ex P.O.) per la somma della media percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle E.Q. (ex P.O.) della stessa tipologia. Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di E.Q. (ex P.O.) ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.)

Le economie risultanti dai finanziamenti dell'indennità di posizione e di risultato delle Elevate Qualifiche non potranno essere utilizzate per incrementare il fondo. (Parere ARAN 12787/2018).

Retribuzione di risultato personale non incaricato di E. Q. (ex P.O.)

Per il personale non dirigente in relazione all'apporto individuale nel raggiungimento degli obiettivi e della categoria di appartenenza la produttività viene suddivisa sulla base della seguente formula:

$$X = QS : S(p * c) * (p * c)$$

X = importo individuale;

QS = risorse assegnate;

$S(p * c)$ = sommatoria dei prodotti punteggio individuale per parametro categoria di appartenenza:

p = punteggio individuale;

c = parametro Area di appartenenza (Area Operatori Esperti = 1.25 Area Istruttori = 1.5 Area Funzionari ed E.Q. = 1.75)

la seguente formula potrà subire aggiustamenti dovuti alle correzioni decimali e all'effettiva presenza in servizio (cessazioni nel corso dell'anno - part-time - altro)

Per i dipendenti che transitano da un settore ad un altro nel corso dell'anno con permanenza, in uno dei due, inferiore a tre mesi, la valutazione è di competenza del Dirigente del Settore prevalente per permanenza.

Per i dipendenti che transitano da un settore ad un altro nel corso dell'anno con permanenza nei Settori interessati superiori a tre mesi la valutazione finale sarà effettuata dai Dirigenti di Settore interessati per i periodi di rispettiva competenza con punteggio finale determinato dalla media delle due, o più valutazioni.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare.

**SCHEDE DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
AI SENSI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE EX D. LGS. 150/2009**

Nome e Cognome del valutato: _____

Servizio: _____

Nucleo di valutazione: _____

Criteri	Oggetto della valutazione	Descrittore	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito
Grado di raggiungimento degli obiettivi (max 20 punti)	Raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali	Ha svolto le attività assegnate, contribuendo attivamente al raggiungimento degli obiettivi del Settore di appartenenza	Da 0 a 20 punti	
Collaborazione interfunzionale e flessibilità (max 30 punti)	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi. Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	Da 0 a 10 punti	
	Presenza	Garantisce una regolare presenza sul luogo di lavoro	Da 0 a 10 punti	
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze delle attività assegnate, anche in presenza di mutamenti organizzativi	Da 0 a 10 punti	
Comunicazione e gestione delle relazioni (max 10 punti)	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza (interna e/o esterna) una immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente	Da 0 a 5 punti	

	Gestione delle relazioni	Individua e utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori	Da 0 a 5 punti	
Rispetto dei tempi e accuratezza (max 30 punti)	Rispetto dei tempi	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	Da 0 a 15 punti	
	Accuratezza	Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato	Da 0 a 15 punti	
Sviluppo e condivisione della conoscenza e analisi e risoluzione dei problemi (max 10 punti)	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale. Trasmette le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni	Da 0 a 5 punti	
	Analisi e risoluzione dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo.	Da 0 a 5 punti	

Totale

Il Responsabile del Servizio n.

San Giovanni in Fiore, li _____

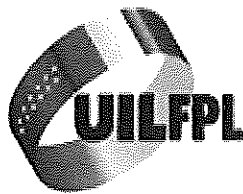
Per Ricevuta il Dipendente

Relativamente alla scheda B) il punteggio riferito alla voce presenza sarà assegnato per come segue:

Giorni di assenza *	Punteggio
0 - 20	10
21 - 40	9
41 - 60	8
61 - 80	7
81 - 100	6
101 - 120	5
121 - 140	4
140 - 160	3
161 - 200	2
> 200	1

* non saranno calcolati come giorni di assenza:

- Ferie;
- Permessi per lutto, per citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- Permessi per donazione sangue e midollo osseo;
- Riposi Compensativi;
- Qualsiasi assenza dovuta e/o collegata all'attività lavorati



CALABRIA

La UIL FPL, preso atto dell'ipotesi di CIDA annualità 2024 del Comune di San Giovanni in Fiore di quanto già stabilito per l'annualità 2023, della discussione intercorsa in data odierna, non sottoscrive l'ipotesi di CIDA annualità 2024 per i seguenti motivi:

- Mancato pagamento indennità di turno, in particolare per gli autisti relativamente al periodo 2023 e mancata previsione per il 2024.
- Applicazione dei differenziali stipendiali annualità 2023 in totale difformità rispetto al CIDA 2023. In particolare risulta modificata illegittimamente e unilateralmente la quantità di differenziali stipendiali pari a 6 previsti per il 2023 nel numero di 7 (3 b 2 c e 2 d) e conseguentemente l'importo complessivo già deciso dalle parti, pubblica e sindacale, modificato.
- Previsione di differenziali stipendiali per l'annualità 2024 totalmente insoddisfacenti.
- Non sono quantificate le somme disponibili relativamente allo 0,55 % del monte salari 2018 al fine di utilizzarle per l'attivazione di eventuali progressioni verticali in deroga.

In generale si sottolinea il perseverare di un comportamento antisindacale privo dei più elementari criteri di correttezza tra le parti, oltre che il mancato rispetto dei principi meritocratici e propri della pubblica amministrazione.

Si chiede di allegare la presente al verbale e alla pre-intesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte Economica anno 2024 nonché si chiede l'invio al revisore dei conti.

Si chiede il parere del revisore dei conti sul fondo

X Delegato

20/12/2024 ore 16.30



Funzione Pubblica

Cosenza, 27 dicembre 2024

Comune di San Giovanni in Fiore
Al Presidente della Delegazione Trattante

Oggetto: Delega firma CCDI definitivo – Comune di San Giovanni in Fiore.

Si comunica che il Sig. **FOGLIA Antonio** è delegato a rappresentare la scrivente Organizzazione Sindacale Territoriale, nella data odierna, per la sottoscrizione del CCDI 2024 definitivo del Comune di San Giovanni in Fiore.

Distinti saluti.

Il Segretario Generale
Pierpaolo Lanciano*

**La firma è sostituita dall'indicazione a stampa ai sensi del D.L.vo 12/02/1993 n. 39 e succ. modif*



COSENZA

Protocollo n. 0457/24

Cosenza, 27/12/2024

Al presidente della delegazione trattante

Al Comune di San Giovanni in Fiore

Oggetto: delega incontro di giorno 27/12/2024

La scrivente Organizzazione Sindacale delega Barberio Giovanbattista, dirigente sindacale della FP CGIL, a partecipare all'incontro richiamato in oggetto.

Distinti saluti

Il Segretario Generale Fp Cgil Cosenza

f.to Alessandro Iuliano



*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ex art.3,c.2D.Lgs n. 39/93



Il 24 dicembre 2024

CSA

Coordinamento Sindacale Autonomo

Regioni Autonomie Locali

Segreteria provinciale di Cosenza

Piazza Maurizio Quattrone n°7

87100 Cosenza

Tel 3494909232-3392055468 fax 0984624006

Posta elettronica: lincolpier@libero.it

<http://csa-fiadel-cosenza.org/minutesite.it>

**Al Sig. Presidente la DT
Comune San Giovanni in Fiore (CS)**

oggetto: Incontro del 27.12.2024, delega

Con riferimento all'incontro in oggetto specificato, delega, a rappresentare questa Federazione Sindacale, il Sig. Rosario Belcastro responsabile territoriale di area.

Distinti saluti. |

f.to
Il Segretario Provinciale
(cav. dott. Pierfrancesco LINCOL)