

**COMUNE DI  
FIUMEFREDDO DI SICILIA**  
Città Metropolitana di Catania

---

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO  
TRIENNIO 2023/2025**

A cluster of approximately six handwritten signatures in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals.

## Sommarario

Sommario	4
Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali	4
Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri	5
Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	5
Art. 6 - Informazione	6
Art. 7 - Organismo Paritetico	6
Art. 8 - Confronto, soggetti e materie	7
Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie	9
Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	9
Art. 11 - Assemblee	10
Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale	10
Art. 12 - Classificazione del personale	10
Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione	10
Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali	11
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance	11
Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	12
Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza	12
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici	12
Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	13
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro	13
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	14
Art. 20 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi	14
Art. 21 - Indennità di funzione del personale della polizia locale	15
Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	15
Art. 23 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada	16
Art. 24 - Incentivi per le funzioni tecniche	16
Art. 25 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate	16
Art. 26 - Piani di razionalizzazione e risparmio	16
Art. 27 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	17
Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità	17
Art. 29 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno	17
Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	17
Art. 31 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree	20
Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro	21
Art. 32 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	21
Art. 33 - Pausa e Riposi intermedi	22
Art. 34 - La Banca delle Ore	22
Art. 35 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili	22
Art. 36 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale	22
Art. 37 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali	22
Art. 38 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018	22
Art. 39 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	22
Art. 40 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni	23
CAPO VI - La costituzione del fondo	23
Art. 41 - Integrazione della parte variabile del fondo	23
Capo VII - Clausole di verifica e norme finali	23
Art. 42 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	24
Art. 43 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	24
Art. 44 - Norme finali	24

## Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

### Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

### Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora Intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

### Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal d.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, 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.

### Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

### Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

### Art. 6 - Informazione

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 ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscono entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, 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 di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

### Art. 7 - Organismo Paritetico

1. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "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", diventano oggetto di Confronto.

### Art. 8 - Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, 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 la 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 congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta 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 Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, 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. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
  - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
  - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
  - n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
  - o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
  - p) gli andamenti occupazionali;
  - q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
  - r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

#### Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;

- c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
  - d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
  - g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
  - i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
  - j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
  - k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
  - o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
  - p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
  - q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
  - r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
  - s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
  - t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
  - u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante,

ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
- z. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

#### Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica.
5. Le disposizioni del presente articolo si concordano che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

#### Art. 11 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.

3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

## Capo II - Il nuovo sistema di classificazione del personale

### Art. 12 - Classificazione del personale

- Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

### Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

### Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento

professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al CCNL 2022.

2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:
  - a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato (Fino a 40 punti su 100);
  - b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (Fino a 40 punti su 100);
  - c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a 20 punti su 100).
3. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.
4. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

### Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

#### Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel vigente Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione
3. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
5. Il responsabile di Area è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
6. Ogni responsabile, dopo avere eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione della *performance*, comunica le valutazioni ai dipendenti della propria Area e suddivide le risorse assegnategli tra gli stessi che non risultano titolari di incarichi di EQ;
7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di Area sulla *performance* del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

8. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di *Luglio* dell'anno successivo a quello di riferimento.
9. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
10. I compensi per l'incentivazione della *performance organizzativa*, individuale sono articolati nelle seguenti modalità:
- a) Le risorse destinate annualmente alla *performance organizzativa* vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022. I premi correlati alla *performance organizzativa* vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, espresso nelle schede di valutazione redatte da parte dei singoli responsabili di riferimento. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento, integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo.
- b) Le risorse destinate alla *performance individuale*, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. I premi correlati alla *performance individuale* vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. Il fondo destinato alla *performance individuale*, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 16, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:
- $P.I. = F / \sum p \times p.i.$   
 P.I. = Premio performance individuale  
 F = Fondo da ripartire  
 Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione
11. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

#### Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.

2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.

#### Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

##### Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
10. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

##### Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. Per le attività che comportino *maneggio di valori di cassa*, compete un'indennità giornaliera di € 2,00. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione

degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.

3. Per le attività che comportano *continua e diretta esposizione a rischi* e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347 del 25/06/1983 - Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili delle Aree presso i quali opera, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente e *liquidati dallo stesso Responsabile di Area* "
4. Per le attività che comportano *per il dipendente un disagio* dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili delle Aree presso i quali opera, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente e *"liquidati dallo stesso Responsabile di Area"*;

#### **Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- dd.a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- dd.b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- dd.c) coordinamento di risorse umane;
- dd.d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- dde) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- dd.f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- dd.g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Servizio Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Ai fini della preventiva ricognizione interna, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, i Responsabili di Area a inizio anno individuano il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo, che dovrà trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante ai fini del relativo finanziamento in sede di contrattazione decentrata.
8. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile di Area, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito formale provvedimento organizzativo motivato, a pena di nullità, con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
9. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
10. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità attestate dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Servizio del Personale.

#### **Art. 20 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

### Art. 21 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
3. Il Responsabile di Area a inizio anno individua il fabbisogno delle posizioni cui potrebbe competere l'indennità di funzione in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo, che dovrà trasmettere al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante ai fini del relativo finanziamento in sede di contrattazione decentrata.
4. L'assegnazione dell'indennità in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal Responsabile di Area, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito formale provvedimento organizzativo motivato, a pena di nullità, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
5. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione

della indennità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità attestate dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Servizio del Personale.
7. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed 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.
2. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
  - a) € 1,50 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 08:00 - 20:00;
  - b) € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 20:00 - 02:00;
 Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei quadranti sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo al quadrante in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Questo compenso viene corrisposto annualmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

#### **Art. 23 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
  - 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;
  - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale.

#### **Art. 24 - Incentivi per le funzioni tecniche**

1. La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate, parte variabile ex art.79 comma 2 CCNL 16.11.2022 e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente, che definiscono le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.
3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 100 % del trattamento economico complessivo annuo percepito dal dipendente.

### **Art. 25 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate**

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.

### **Art. 26 - Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

### **Art. 27 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

b.i.1.a.i.1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.

b.i.1.a.i.2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, che assumono l'impegno di avviare ogni anno la contrattazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

### **Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità**

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore al giorno è fissata in 10,33 euro.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.

### Art. 29 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
2. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

### Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
  - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
  - Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;

### Art. 31 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento del personale prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per Area.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
6. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
7. *" possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del precedente requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate"*
8. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
- Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
  - Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
    - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
    - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa;
    - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
  - La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area Funzionale in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:  
Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

**Tabella  
Criteri di  
valutazione  
per le  
progressioni  
economiche  
orizzontali**

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 30)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	25	5	100
Operatori esperti	70	25	5	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

**Valutazione della performance del triennio precedente**- Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**Esperienza professionale** - intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito, da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione considerando 1 punto per ogni anno, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale.

**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**- Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: Assolvimento dell'obbligo scolastico</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 5</b>
diploma di scuola secondaria superiore	1
Ulteriori titoli: Laurea triennale, Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1

AREA ISTRUTTORI	
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

- d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.
- e) Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
  4. maggiore età anagrafica;
- f) Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

#### Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

### Art. 32 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

- Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
- Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
- I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.
- 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:
  - 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 di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - 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;
  - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
  - g) L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
  - h) Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
  - i) L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere recuperato al massimo entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
  - j) Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

**Art. 33 - Pausa e Riposi intermedi**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa.
3. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
4. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufuita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

**Art. 34 - La Banca delle Ore**

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il *tetto di 180 ore annue*. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengano pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa

**Art. 35 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

**Art. 36 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale**

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 13 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

**Art. 37 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali**

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate

esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

**Art. 38 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018**

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
  - a. In gravi condizioni di salute;
  - b. Con gravi situazioni di disagio.

**Art. 39 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

**Art. 40 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni**

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare 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 di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
  - 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.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

**CAPO VI - La costituzione del fondo**

**Art. 41 - Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

**CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali**

**Art. 42- Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

**Art. 43- Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

**Art. 44 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA

CONTRATTO DEFINITIVO FIRMA DEFINITIVA

IPOTESI DI ACCORDO DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE:

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ECONOMICO 2023

VISTO il verbale della delegazione trattante del 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023  
VISTE le relazioni illustrative e tecnico finanziaria sulle materie sopra indicate, redatte secondo lo schema di cui alla circolare n°25/2012 del Ministero Economia e Finanze;

VISTO il parere espresso dal Revisore prot. 26607 del 28/12/2023;

(SEGNARE SCELTA E INDICARE RUOLO E SIGLA)

- SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:

---

*Tiziana Rho* (RSV CISE) **FIRMA**

- SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:

---

*Luigi* (CISE FP) **FIRMA**



**SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente

- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:

---

*Conia Ayala* FIRMA (RS4-C/56)

**SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente

- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:

---

*Alvio Franzese* FIRMA (RSV/13)

**SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente

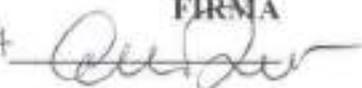
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:

---

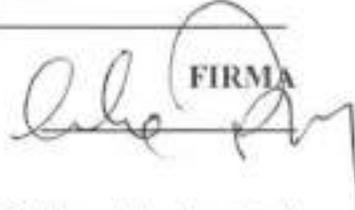
FATE RUBRICA *Lupeley* FIRMA



- SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:
- 

PARTE PUBBLICA **FIRMA** 

- SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:
- 

PARTE PUBBLICA **FIRMA** 

- SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente
- NON SI SOTTOSCRIVE** la presente quale sottoscrizione del contratto definitivo della ipotesi di accordo DEL 24/10/2023 e 21/11/2023 e del 22/12/2023 SULLE MATERIE TRATTATE: IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025; IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO 2023, qui richiamata integralmente per i seguenti motivi:
- 

**FIRMA**

---



**COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA**  
(Città Metropolitana di Catania)

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**  
**Verbale n.23**

**OGGETTO: Parere "Ipotesi di contrattazione decentrata e ripartizione risorse ANNO 2023"**

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di Dicembre alle ore 10:30, si è riunito in videoconferenza il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Fiumefreddo di Sicilia, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 25/02/2021 e insediato il 16/03/2021, nella persona del Dott. Pasquale Impellizzeri del Dott. Giuseppe Calleri. Il Dott. Ezio Veneziano risulta dimissionario dal 18/12/2023.

**Premesso che**

- l'Organo di revisione ha ricevuto, a mezzo pec, in data 27/12/2023 con prot. n.26477 richiesta di parere sull'ipotesi di contrattazione decentrata;
- con la deliberazione del Consiglio Comunale n.34 del 26/10/2021 è stato approvato il bilancio di previsione pluriennale 2021/2023;
- con la deliberazione del Consiglio Comunale n.40 del 14/12/2021 l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario;
- l'art. 40 bis, comma 1 del D.lgs.165/2001 dispone che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quella derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...";
- l'art. 40, comma 3 - sexies del suddetto decreto prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1 del citato decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

- con circolare n. 25 del 19.07.2012, il MEF, Dipartimento della Ragioneria dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono corredare il contratto decentrato integrativo e devono essere certificate dall'Organo di controllo;

**Visti:**

- il CCNL 16/11/2023 triennio 2019-2021 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;
- il D.Lgs.n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40, 40 bis e 48;
- D.L 78/2010;
- D.L 16/2012;
- L. 296/0006 e ss.mm.ii;
- il D.L. n. 34/2019;
- D.Leg.vo 75/2017;
- Il D.Leg.vo 267/2000;
- il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;
- lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

**Richiamata** la determinazione n.101 del 19/12/2023 del Responsabile dell'Area 2<sup>^</sup>, con la quale è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023;

**Preso atto** che la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. hanno siglato in data 22.12.2023 l'ipotesi di CCDI inerente la destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023. La parte pubblica rammenta che la ripartizione del Fondo oggetto della presente contrattazione deve rispettare così come la costituzione del Fondo, le prescrizioni della Deliberazione n. 51 del 2022 della Corte dei Conti, sezione di controllo per la Regione Siciliana, per gli Enti che abbiano deliberato il dissesto ai sensi dell'art. 244 del TUEL;

**Vista** la Relazione Tecnico Finanziaria del Responsabile e la Relazione Illustrativa;

**Visti** i verbali delle delegazioni trattanti del 21/10/2023, del 21/11/2023 e del 22/12/2023;

**Vista** l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025.

L'Organo di revisione ha esaminato l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023-2025, la Relazione Illustrativa, la Relazione

Tecnico-Finanziaria e i verbali della delegazione trattante sull'ipotesi di accordo in merito alla ripartizione del fondo.

#### **Rilevato che**

- la parte pubblica e le OO.SS si accordano sull'ipotesi di ripartizione del fondo come segue:

Indennità di turno P. M.	€ 16.200,00
Indennità di reperibilità	€ 400,00
Indennità di reperibilità P.M.	€ 3.700,00
Indennità di funzione P.M	€ 2.500,00
Indennità servizio esterno di vigilanza	€ 3.300,00
Indennità condizioni da lavoro	€ 735,00
Indennità Ufficiale anagrafe	€ 1.000,00
Indennità specifiche responsabilità	€ 8.120,00
Indennità di rischio	€ 1.126,00
<b>Totale</b>	<b>€. 37.081,00</b>

- la restante parte stabile verrà ripartita sulla base del sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente, senza riproporzionamento per l'orario di lavoro.

#### **Organo di Revisione**

ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 bis Decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, comma 1, certifica la compatibilità dei costi contrattuali derivanti dall'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo in oggetto con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il presente verbale, letto, confermato e digitalmente sottoscritto viene inviato, tramite pec, al Comune di Fiumefreddo di Sicilia, con preghiera di acquisirlo, con protocollo, inserendolo nella raccolta verbali di questo Organo di Revisione.

Li 28/12/2023

#### **Il Collegio dei Revisori dei Conti**

**Dott. Pasquale Impellizzeri**  
(Firma digitale)

**Dott. Giuseppe Calleri**  
(Firma digitale)

L'anno duemilaventitino addì ventiquattro del  
mese de ottobre alle ore 18,08 si è riunita la  
Deliberazione Trattante per la franchigia del rifugio  
presso all'o. z. p. "Sporti" contratto decennale in vigore  
numerato 2023-2025 giuste art. 4. 252 del 18-10-2023  
Presenti

- Dott. ssa Angiola Cipriotti (Presidente D.T. e Rappresentante Comunale)

- Segretario Provinciale

Suavi Giuseppe (CISL FP)

Mane Roberto (CGIL FP)

Spina Roberto (UIL FP)

R.S.U. Ammendoli

Alemo Francesco

Corice Sergio

Cipriotti Alfio S.

Repe Vincenzo D.

Toscano Aldo

Responsabile di Area

I AREA Dott. ssa Gabriella Deboni

II AREA Dott. ssa Giuseppina Togni

III AREA Dott. ssa Angiola Cipriotti

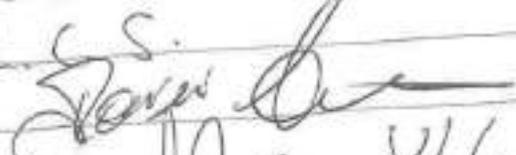
IV AREA COME ISP. SUP. COME Roberto

Le parti sindacali, dopo averne discusso,  
chiedono la temporanea sospensione degli interventi degli  
operatori davanti ai dipendenti

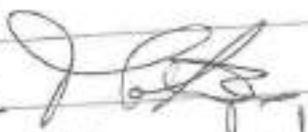
Alle ore 18,38 entra il distacco

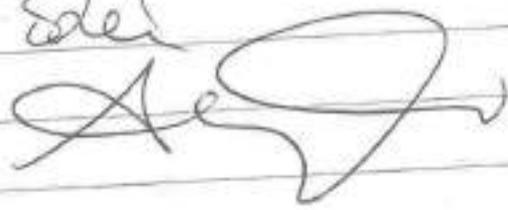
Le parti sindacali propongono di fare presenti  
esclusivamente il ipotesi di contratto straordinario alle  
R.S.U. con il punto del Rappresentante Comunale e  
dell'Ufficio Personale e la parte pubblica

condannate le supere richieste. In parte  
concedono il resto delle richieste che  
sono presentate dal 20 settembre p.v. da confermare  
le richieste e chiedere altro. ore 18.01.

L.S.  
  
su M. 011

0132 fbi

FPCCN   
Junio Junco   
Cora Ayala  
  
Tosca 011

lots  
011 011  
011 011  


11° anno di implementazione e soldi ventidue del mese  
di novembre alle ore 13,01 si è riunita la Deliberante  
trentante per la trattazione del seguente punto  
all'Ordine del giorno "Protoni Controllo Alcolizzato  
Autoprotezione normativa 2023-2025" giunta note prot. n. 23025  
del 15-11-2023 e prot. interno n. 23025 del 15-11-2023

Presenti: Partecipazione sindacato e AA. TT. trovati

- Dott.ssa Angela Giuganti (Presidente D.T. e Segretario Generale)

Segretari Provinciali

- Scini Giuseppe (CISL FP)
- Mosca Roberto (CGIL FP)
- Spina Roberto (UIL FP)

R.S.U. Anzalone

Alfano Francesco

Giuganti Alfio S.

Papa Vincenzo D.

Torresano Roberto

Responsabili di Area

I Area Dott.ssa Paterni, Grandi

IV Area Dott. Sorbello Angelo

V Area Consulente S.P.L.F.F. Camelo Paolo

Il Presidente della Deliberante Proponente

ha chiesto la modifica al CCDI anno 2023-2025 proposta  
della parte pubblica e la richiesta

te parte sindacati propongono la modifica dell'art  
32 c. 4 lettera b) aggiungendo la locuzione "autoprotezione"  
(prima della parte partecipata) la parte pubblica  
concorda.

La parte sindacali propongono di all'art 34  
e aggiungere la locuzione di cui al comma 6 dell'

art 33 del CCNL 2018-2021 "Le indifferenze per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alle prestazioni lavorate. La parte sindacale UIL<sup>(part)</sup> propone che l'indennità per il servizio esteso per la Palanca locale fosse di €1,50 al minuto o €1,50. Il rappresentante della CISI (Sini) non concorda con le proposte della UIL e ritiene mantenere l'importo presente nella buona fede della Parte Pubblica. Il rappresentante della CGIL (Manni) non concorda con le proposte della UIL ma concorda con le proposte della Parte Pubblica. La parte pubblica ritiene di mantenere l'importo presente nella buona fede della Parte Sindacale (UIL-CGIL-CISI) che è di €7,00. La parte pubblica prende atto delle richieste della parte sindacale. La UIL chiede l'istituzione delle figure del vice comandante della Polizia Locale. La CISI (dati Sini) evidenzia che la figura del vice comandante non è prevista nel contratto e ritiene non essere costitutivo. La parte pubblica propone la retrocessione del CCNL 2013-2018 come modificato e presentato alla parte sindacale e discusso con le RLS, con le modifiche proposte dalla parte sindacale di cui all'art 32, c 4, lett h) e art 34 del CCNL. La UIL propone di cambiare all'art 23 del CCNL le percentuali di distensione dei premi dell'art 208 del CCNL. Le altre parti sindacali non si esprimono sul punto. La parte pubblica accetta la proposta della UIL sull'art 23 del CCNL.

Parere dei delucidazioni sul fondo.

La parte pubblica propone l'approvazione le modifiche dell'ipotesi di accordo 2023-2025 come modificata su base della parte pubblica, accogliendo le modifiche della parte sindacale sugli articoli 32, c. 4, lettera h, art 34 e art 23 del CCDI. La CISL e la CGIL accolgono le proposte della parte pubblica, rinviando alle loro RSU e sottoscrivono l'accordo con le modifiche proposte. La UIL non condividendo il presente CCDI perche' a loro avviso non conforme a principi costituzionali pertanto si riserva di agire a tutela delle proprie sedi.

CISL FP

FP CGIL

UIL FP

RSU

CGIL

CISL

RSU

Parte pubblica

CGIL

CGIL

Ho avuto alcune informazioni addizionali durante il mese  
di dicembre alle ore 11,22 si è riunita la  
Commissione Tralente per le trattative del riparto  
punto all'art. 11 "Istituti con fondo di riparto distribuito  
economico 2023" giunta con la riunione con nota  
prot. n. 25882 del 18/12/2023

Presenzi: Portatore Sindaco

Dott. me Angiola Episcopato (Presidente D.T. e Sindaco Comunità  
Sindaco Provinciale)

- Sassi Giuseppe (CISL FP)

- Manno Umberto (CGIL FP)

Alle ore 11,33 partecipa l'assessore Tralente Giovanni  
RS

Sigra Alessio Francesco CISL FP

Toscano Aldo CISL FP

Papa Daniele CGIL

Parte Pubblica

~~Comune~~ Paves

Alle ore 12,17 entra il Dott. Sergio

Pavesi Brunella

La Presidente di Parte pubblica da' le benvenuto  
e rammenta che, essendo el ente in di resto, dovrà  
apportare le previsioni nelle costituzione e ripartiva  
della Corte Costi sulla base cartella 51/2022  
per cui gli enti dimostati possono contribuire in  
fondo nelle sue parte stabilite emendate precludere  
la possibilità di alienare lo stesso con gli  
apporti propri delle parte variabile con l'unico ricorso  
alle risorse derivanti dalle disposizioni di legge che  
prevedono specifici trattamenti economici in favore delle

personale che a lui stesso secondo quanto previsto  
 previsto dalle medesime disposizioni di legge  
 con le quali esse il potere solenne di  
 costituire il fondo oppure esclusivamente in  
 composizione limitata alla parte statale e  
 alla componente della parte vera e propria  
 alle azioni di cui sono disposte in legge  
 che provengono nei termini economici del fondo  
 del personale, di cui saranno secondo quanto  
 previsto dalle medesime disposizioni di legge  
 la parte pubblica e la parte privata  
 dovranno opportunamente nel prospetto  
 di partecipazione del fondo ed in ogni caso  
 anche, dello stesso della parte pubblica, le  
 parti opposte al prospetto allegato alle premesse

1. ~~PP con l'atto~~  
 CISA ~~giustificare~~  
 CISA ~~giustificare~~  
 EGIL ~~giustificare~~  
 RSM ~~giustificare~~

PARTI PUBBLICA

CISA  
 CISA  
 richiesta alle ore 12.58  
 M/S  


PROIEZIONE Anno 2023

SPECIFICHE RESPONSABILITA' € ~~11.425,00~~ ~~10.670,00~~ € 8.120,00

AREA 1	3 X € 1.500 = 4.500
AREA 2	2 x 1.500 (1: 36 ore x 3 mesi , 1: 36x 12 mesi, ) 370 + 1500= 1.870,00
Area 2	Funziario d'imposta € 2000,00 ( 1: 18 ore x 12 mesi € 1.000,00)
AREA 4	1: 18 ore x 12 mesi - 750,00
<del>P.M.</del>	<del>€ 825 - 3.300,00</del>

INDENNITA' DI TURNO €

P.M.	€ 16.200
------	----------

SERVIZIO ESTERNO VIGILANZA

AREA P.M.	€ 3.300
-----------	---------

REPERIBILITA' 4.100

AREA 1 <sup>o</sup>	€ 400,00
P.M.	€ 3.700

INDENNITA' DI RISCHIO € 1.126,00

AREA 1	€ 60,00
AREA 3	€ 1.066,00

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO € 408,00

AREA 5	€ 405,00
Protezione civile	€ 330,00

UFFICIALI D'ANAGRAFE (1.000,00) ~~€ 1.000,00~~

da riproporzionare

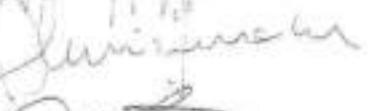
1: 24 ore x 12 mesi € 1: 24 ore x 3 mesi 3: 24 ore x 9 mesi

INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE ART 97 CCNL  
COMPRESSIVI € 2.500,00

La ripartizione della parte stabile per le  
istituzioni pro annuata a circa € 37.081,00. La  
restante parte esclusivamente stabile, ai terzi  
delle CCNL 51/22 sulla base, sarà ripartita  
tra i dipendenti per performance, e di circa

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

prescrittivamente di € 120.000,00  
è andata ripartita sulla base del  
sistema di valutazione della performance  
dell'ente, tenuto riproporzionato  
per elotato di lavoro.

C154   
G136   
F1002 

ASU T000000

Resp. h. 



ASU in 2005

  
ASU Area 10