

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 27/12/2023 alle ore 17:30 presso la residenza municipale del Comune di Pisticci, le Parti negoziali di seguito specificate si sono riunite per la definizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) PARTE NORMATIVA 2023 - 2025 e PARTE ECONOMICA Fondo anno 2023 del personale non dirigente del Comune di Pisticci:

✓ **la delegazione trattante di parte datoriale così composta:**

Presidente	Segretario Comunale	P [] A []
Componente	Dirigente Settore II	P [] A []
Componente	Dirigente Settore III	P [] A []

✓ **la delegazione trattante di parte sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [] A []
R.S.U. Aziendale	Esposito Adele	P [] A []
R.S.U. Aziendale	Scazzariello Giovanni	P [] A []
R.S.U. Aziendale	Viggiani Nicola	P [] A []

Per la delegazione di parte datoriale:		Per la delegazione sindacale:	
Presidente	Ettore M.	OO.SS. CISL - FP	Bollettino Giuseppe
Componente	D'Aranno G	OO.SS. CGIL - FP	Maragno Vito
Componente	Di Leo R.S.	OO.SS. UIL - FPL	Coppola Francesco
		R.S.U. Aziendale	Esposito Adele
		R.S.U. Aziendale	Scazzariello Giovanni
		R.S.U. Aziendale	Viggiani Nicola

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.

Comune di PISTICCI (MT)

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
<i>Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale</i>	3
<i>Articolo 2 - Ambito di applicazione - durata - decorrenza - disciplina transitoria</i>	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	5
<i>Articolo 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	5
<i>Articolo 3bis Salvaguardia e trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale</i>	5
<i>Articolo 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	7
<i>Articolo 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	7
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	12
<i>Articolo 6 - Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari incarico di EQ</i>	12
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	14
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	14
<i>Articolo 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	14
<i>Articolo 8 - Reperibilità</i>	15
<i>Articolo 9 - Turnazioni</i>	15
<i>Articolo 10 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i>	16
<i>Articolo 11 - Banca delle ore</i>	17
<i>Articolo 12 - Lavoro straordinario</i>	17
<i>Articolo 13- Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	18
<i>Articolo 14 - Orario multiperiodale</i>	19
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	20
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	20
<i>Articolo 15 - Quantificazione delle risorse</i>	20
<i>Articolo 16 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"</i>	20
<i>Articolo 17 - Strumenti di premialità</i>	21
<i>Articolo 18 - Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie</i>	22
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	24
<i>Articolo 19 - Premio correlato alla performance organizzativa</i>	24
<i>Articolo 20 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	24
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	26
<i>Articolo 21 - Principi generali</i>	26
<i>Articolo 22 - Indennità condizioni di lavoro</i>	27
<i>Articolo 23 - Indennità per specifiche responsabilità</i>	31
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	37
<i>Articolo 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	37
<i>Articolo 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	38
<i>Articolo 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i>	41
<i>Articolo 27 - Welfare integrativo</i>	42
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	46
CAPO I POLIZIA LOCALE	46
<i>Articolo 28 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato</i>	46
<i>Articolo 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	46
<i>Articolo 30 - Indennità di servizio esterno</i>	47
<i>Articolo 31 - Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	49
<i>Articolo 31bis - Buoni pasto Polizia locale</i>	50
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	51
<i>Articolo 32 - Salute e sicurezza sul lavoro</i>	51
<i>Articolo 33 - Innovazioni tecnologiche</i>	52
<i>Articolo 34 - Disposizioni finali</i>	52

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

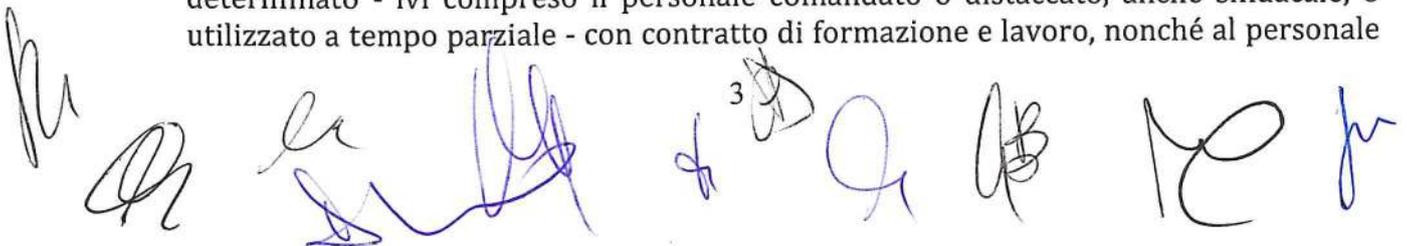
**CAPO I
Disposizioni Generali**

Articolo 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) Il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022** (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - e) Il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 15/09/2022;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGC n.109 del 04/07/2019
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Articolo 2 - Ambito di applicazione - durata - decorrenza - disciplina transitoria

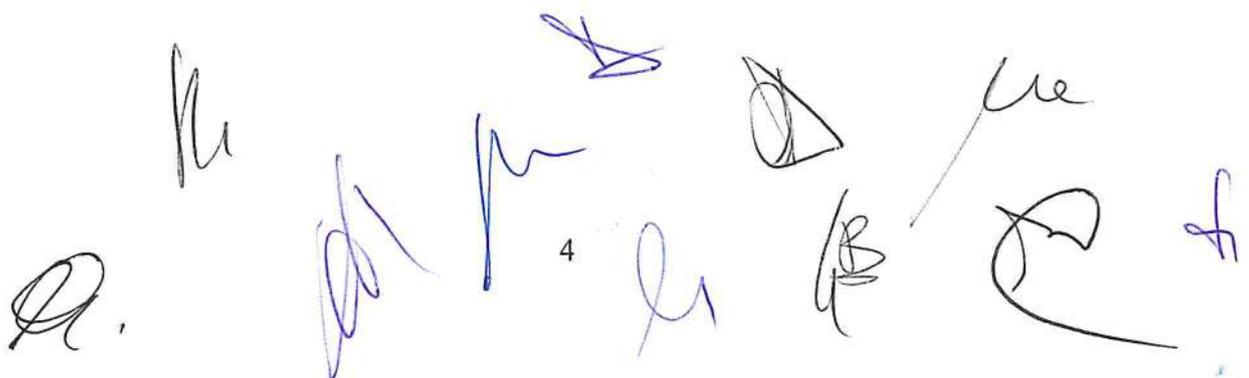
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Pisticci, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale



Comune di PISTICCI (MT)

con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, **entro 90 giorni** dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il **primo quadrimestre** dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



4

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I
Sistema delle relazioni sindacali**

Articolo 3- Verifiche dell'attuazione del contratto

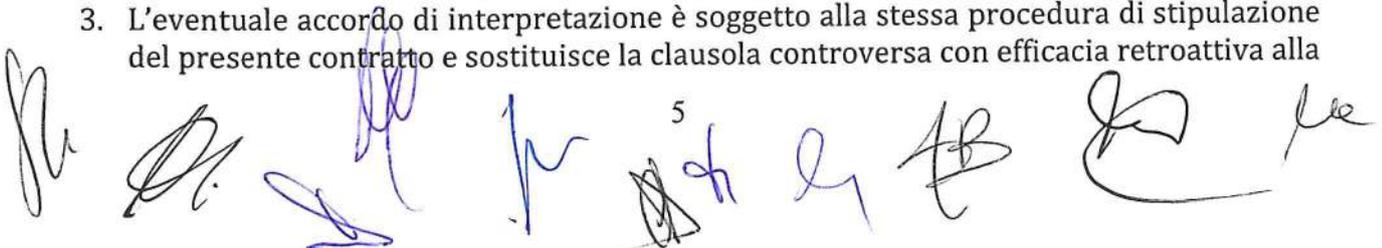
1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Articolo 3 bis - Salvaguardia e trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt.8-11 del CCNL del 31.3.1999, e successive integrazioni e modificazioni oltre alla retribuzione di cui all'52 c.2, lett.) del CCNL 14/09/2000 e successive modificazioni e integrazioni compete anche la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione.
2. Al personale in distacco sindacale a cui è riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, la stessa viene confermata per tutta la durata del periodo di distacco sindacale.
3. Il personale in distacco sindacale partecipa alle graduatorie relative ai differenziali stipendiali, a tale personale viene attribuito il punteggio corrispondente alla valutazione media dell'area di appartenenza.
4. Il personale in distacco sindacale partecipa alle valutazioni per il riconoscimento della performance individuale e organizzativa. A tale personale viene attribuito il punteggio corrispondente alla valutazione media dell'area di appartenenza.

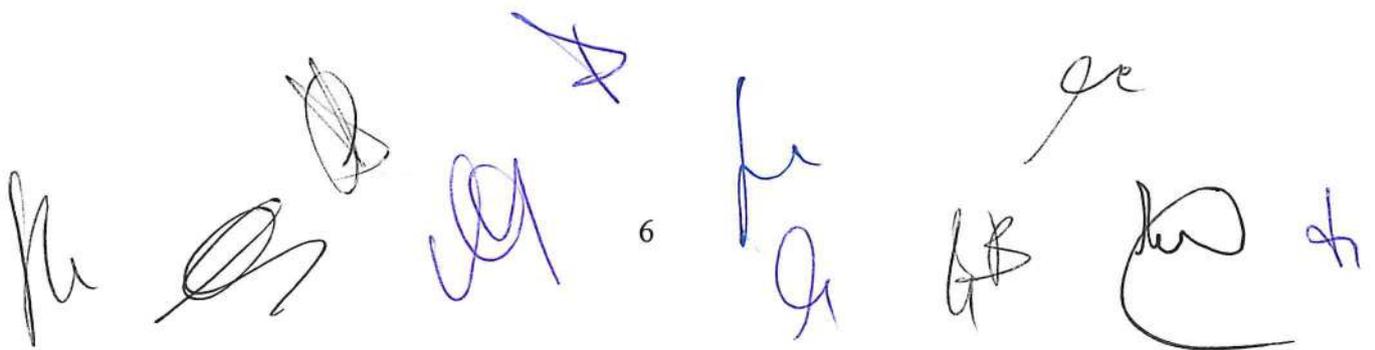
Articolo 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 trenta giorni dalla richiesta avanzata.
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



Comune di PISTICCI (MT)

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, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a small number '6' in the center.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE
Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Articolo 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

(Articolo 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'articolo 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. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse saranno destinate annualmente dalla delegazione trattante e nel limite delle stesse si stabiliranno il numero dei differenziali stipendiali, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del presente contratto²; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (articolo 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (articolo 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'articolo 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili a partire dall'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

¹c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'Articolo 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

²I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'Articolo 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

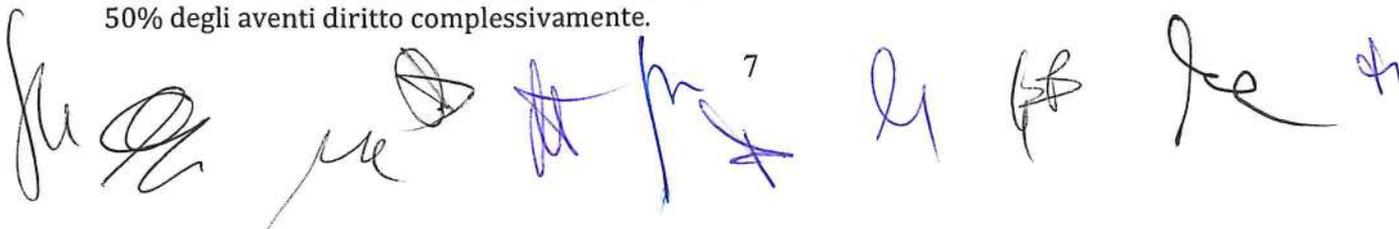


TABELLA A CCNL 16/11/2022				
AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	N. max Differenziali attribuiti	Risorse necessarie
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6	7	€ 11.200,00
Istruttori	€ 750,00	5	13	€ 9.750,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	12	€ 7.800,00
Operatori	€ 550,00	5		
TOTALE			32	€ 28.750,00

- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione

- a. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **3 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b. Non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

8

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

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	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni della performance 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.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione secondo quanto stabilito al comma 3, punto B) lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito come appresso:

- **1,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi presso il Comune all'interno dell'Area di riferimento;**
- **0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi in altre amministrazioni all'interno dell'Area di riferimento.**

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Comune di PISTICCI (MT)

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) 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;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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. Saranno valutati corsi di formazione attivati dal Comune solo se effettuati per tutto il personale e con esame finale tale da consentire l'attribuzione di un punteggio differenziato in base a valutazione, nonché corsi di formazione effettuati all'esterno con esame finale e corsi di formazione con attestato di frequenza.

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.

Per l'Area degli Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
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 nei limiti di cui alla precedente lettera C)	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
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 nei limiti di cui alla precedente lettera C)	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

10

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

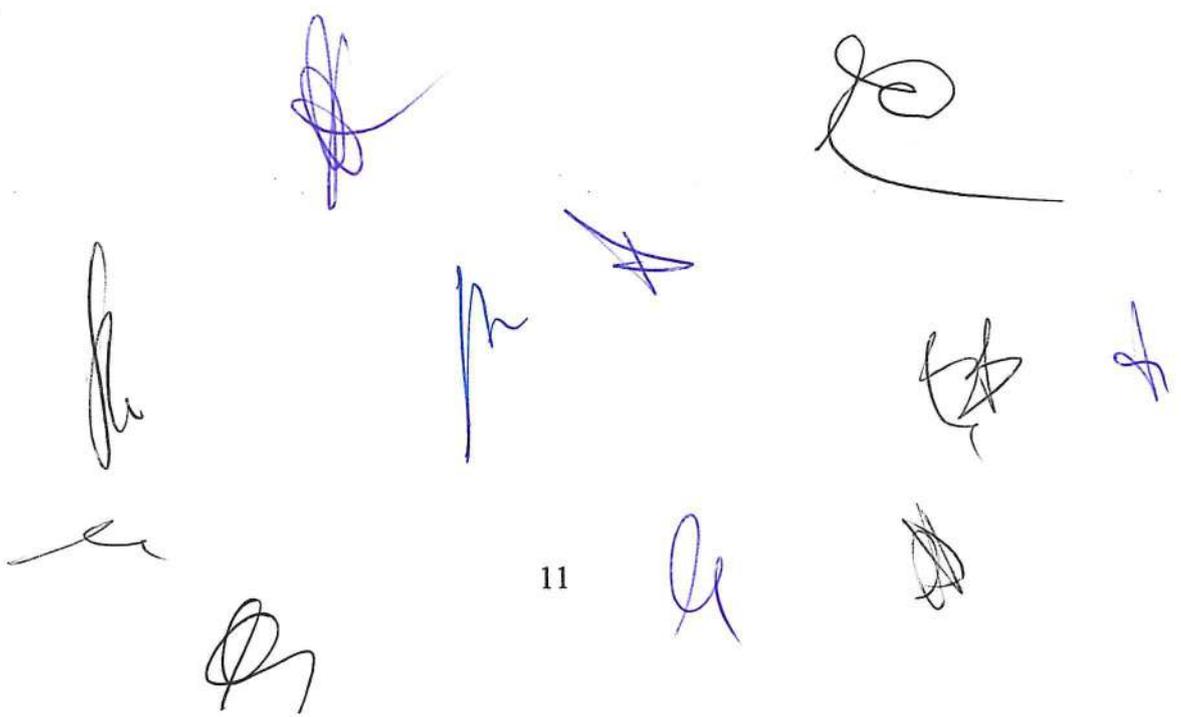
Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) minore età anagrafica.

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.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di quattro anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (max 3%) come segue:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 4 anni a 6	1%
Da più di 6 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%



Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Articolo 6 - Criteri generali determinazione retribuzione di risultato titolari incarico di EQ

(Articolo 7, comma 4, lett. j, u, v) – Articolo 17 CCNL)⁴

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., il Comune destina una quota almeno del 15% per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri già individuati nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell’indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell’eventuale incarico *ad interim*.
 - c) In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022⁵, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2024 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>

4

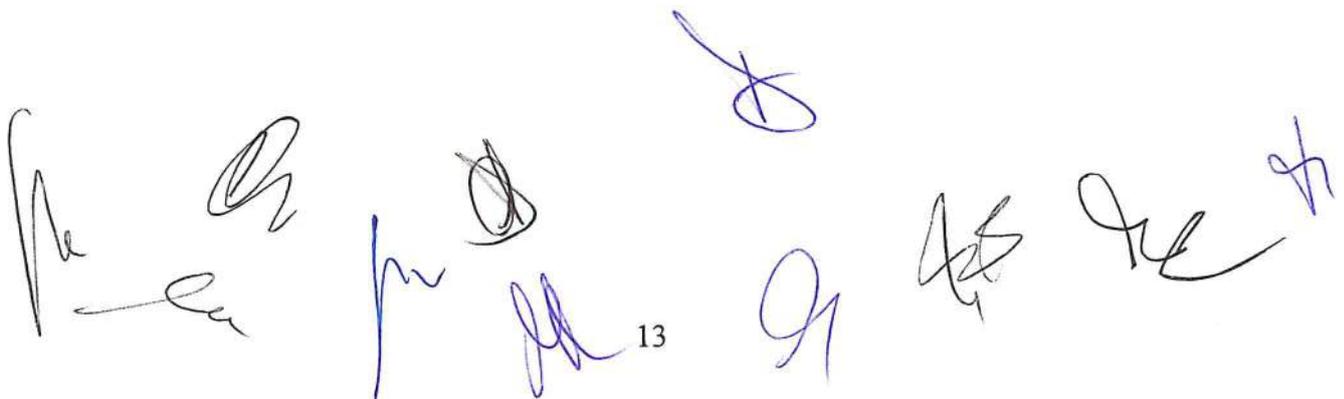
- j) la correlazione tra i compensi di cui all’Articolo 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- u) l’incremento delle risorse di cui all’Articolo 17, comma 6 (Retribuzione di posizione 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’Articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all’Articolo 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

⁵ j) la correlazione tra i compensi di cui all’Articolo 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;

Comune di PISTICCI (MT)

Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

2. Gli incentivi di cui all'articolo 45 del D. Lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.
3. Gli incentivi di cui all'articolo 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
4. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.



13

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

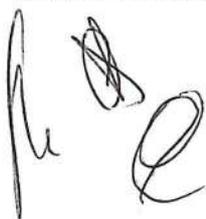
**CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro**

Articolo 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(Articolo 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative del Comune, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del **25%** della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

⁶ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'Articolo 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

 14

Comune di PISTICCI (MT)

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'articolo 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono, comunque, presentate senza limiti temporali.
4. Il Comune, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Articolo 8 - Reperibilità

(Articolo 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁷

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dal Comune.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'articolo 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; il Comune deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizi	n. addetti	Area	Profili
Stato civile	2	Funzionari/istruttori/Operatori Esp.	Ufficiali di Stato Civile
Polizia locale	10	Istruttori	Agenti Polizia Locale
Ufficio Tecnico	4	Operatori esperti	Operai polivalenti

Articolo 9 - Turnazioni

(Articolo 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁸

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere

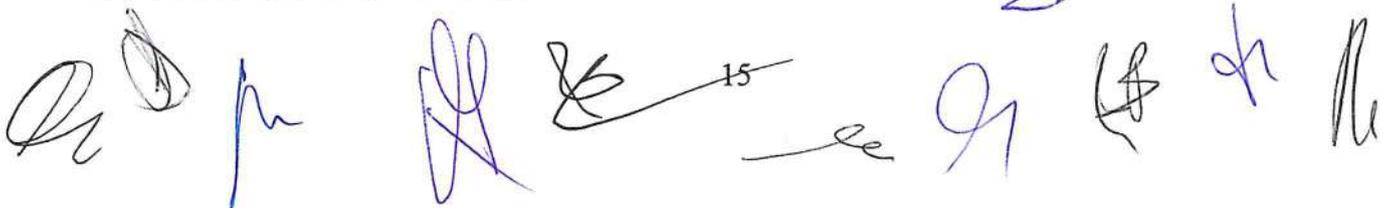
⁷j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'Articolo 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'Articolo 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;

⁸l) l'elevazione dei limiti previsti dall'Articolo 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'Articolo 30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) 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'Articolo 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;



Comune di PISTICCI (MT)

superiore a 10. Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari quali:

- Particolari patologie certificate a carico del dipendente
 - Presenza di un nucleo familiare con almeno due figli tutti di età inferiore a otto anni.
2. Ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la 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'articolo 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio del Comune, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

3. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio in turno	n. addetti	Area	Profilo
Polizia locale	12	Istruttore	Agente di P.L.
Polizia Locale	1	Funzionario ed E.Q.	Funzionario P.L.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Articolo 10 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti⁹

(Articolo 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - Articolo 22 CCNL 1.4.1999)¹⁰

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'articolo 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

⁹applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

¹⁰ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'articolo 22 del CCNL del 1.04.1999;

Articolo 11 - Banca delle ore

(Articolo 7 comma 4 lett. o), r), s) – Articolo 32 – Articolo 33 – Articolo 29 CCNL)¹¹

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettere o), r) ed s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
 - a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'articolo 33, è pari a **60**.
 - b) La banca delle ore è istituita presso il servizio Personale ed in essa confluiscono – ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale – i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo delle ore di cui alla lettera a).

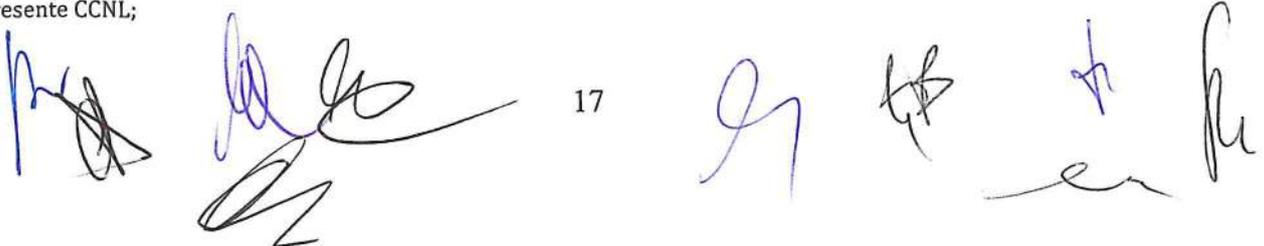
Articolo 12 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Entro il mese di gennaio, il Comune comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
3. Contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e previa conferenza dei Dirigenti di Settore, il Comune provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone comunicazione alle OO.SS. ed alla RSU.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale del Dirigente/Responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'Articolo 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. **12** mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'Articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

¹¹o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

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'articolo 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'Articolo 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



17

6. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a **200**, nel rispetto, comunque, del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Articolo 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(Articolo 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹²

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: polizia locale; operai in squadra ecc.*);
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna in entrata ed in uscita di **30 minuti**.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono godere di una fascia oraria di flessibilità di **60 minuti** prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dal Comune come orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'Articolo 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

^{12p)} 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;

Articolo 14 - Orario multiperiodale

(Articolo 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)¹³

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 21 co. 4, lettera c, come previsto dall'articolo 29, co.4, lettera c) CCNL 2019/2021, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'articolo 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

¹³ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'Articolo 31, comma 2 del presente CCNL;

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE
CAPO I
Risorse e Premialità

Articolo 15 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 443 del 15/12/2023¹⁴. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'articolo 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 356.647,81.
3. Ai sensi dell'Articolo 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, il Comune fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'Articolo 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'Articolo 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Articolo 16 - Risorse correlate ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione stipula contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di contributi da parte dell'utenza.

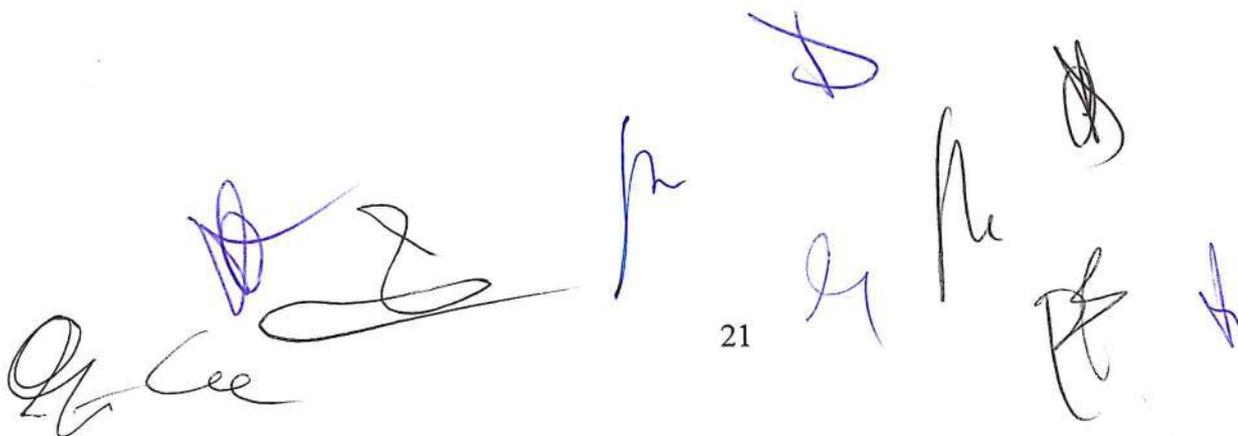
¹⁴La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

2. Le risorse derivanti dagli istituti di cui al comma precedente, sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67, co. 3 lett.a) CCNL 21/5/2018 richiamato dall'art. 79, co. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022), secondo percentuali definite nel regolamento e saranno ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Articolo 17 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'articolo 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'articolo 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'articolo 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'articolo 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'articolo 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'articolo 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

21



Articolo 18 - Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie

(Articolo 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁵

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e resedisponibili, ai sensi dell'articolo 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'articolo 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione del Comune, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'articolo 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 248.484,00 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'Articolo 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo

¹⁵a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'Articolo 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

Comune di PISTICCI (MT)

previsto dall'articolo 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹⁶ sono ripartite come da seguente prospetto:

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 19	20.000,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'Articolo 81 CCNL 16.11.2022	Art. 20	79.284,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'Articolo 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 22	9.000,00
d) indennità di turno;	Art. 10	26.200,00
e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'Articolo 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000	Art. 11	5.000,00
f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 23	18.000,00
g) indennità di funzione di cui all'Articolo 97	Art. 31	4.000,00
h) indennità di servizio esterno di cui all'Articolo 100 CCNL 16.11.2022	Art. 30	4.000,00
i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'Articolo 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'Articolo 70-ter del CCNL 21.05.2018	Art. 24	81.000,00
j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'Articolo 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'Articolo 54 del CCNL del 14.09.2000;	Art.	2.000,00
Totale		248.484,000

¹⁶ Articolo 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'Articolo 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'Articolo 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Articolo 19 - Premio correlato alla performance organizzativa

(Articolo 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁷

1. 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 ivi compresi quelli aventi natura trasversale a più settori che coinvolgono più strutture o l'intero ente.
2. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono corrisposti ai dipendenti interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione della performance in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO.
4. La misurazione e la valutazione della performance è operata, infatti, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dal Comune con deliberazione G.C. n. 109/2019 e nel rispetto delle disposizioni previste dall'articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009.
5. L'erogazione dei premi correlati alla produttività di struttura avviene secondo quanto stabilito nel Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle Performance adottato con DGC. n. 108 del 04/07/2019 e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con DGC. 109 del 04/07/2019.

Articolo 20 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(Articolo 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, Articolo 81 CCNL)¹⁸

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente 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.

¹⁷b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹⁸b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'Articolo 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;

Comune di PISTICCI (MT)

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, 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

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore di ruolo o a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'Articolo 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'Articolo 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'Articolo 1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero

Comune di PISTICCI (MT)

Da 2.001,00	4.000,00	10%
Da 4.001,00	7.000,00	30%
Da 7.001,00	10.000,00	50%
Oltre	10.001,00	70%

7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.
8. Si stabilisce che la misura di detta maggiorazione sia pari al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi de presente articolo.
9. Le parti concordano che la misura di detta maggiorazione sia determinata in misura differenziata, secondo l'Area di appartenenza, come segue:
 - Area degli Operatori Esperti: 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
 - Area degli Istruttori: 28% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
 - Area dei Funzionari ed E.Q.: 25% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato.
10. Tale maggiorazione trova copertura all'interno delle risorse destinate alla incentivazione della performance individuale.
11. La percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata cui tale maggiorazione può essere attribuita è del 10% del personale. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito, utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento.
12. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione della performance del Comune, si attestino nel range valutativo più elevato ai fini dell'erogazione dell'incentivo.

CAPO III Disciplina delle indennità

Articolo 21 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Comune di PISTICCI (MT)

2. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dirigenziale.
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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (*materia demandata al regolamento di organizzazione*)
8. 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'articolo 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Articolo 22 - Indennità condizioni di lavoro

(Articolo 70-bis CCNL 21/05/2018, Articolo 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁹

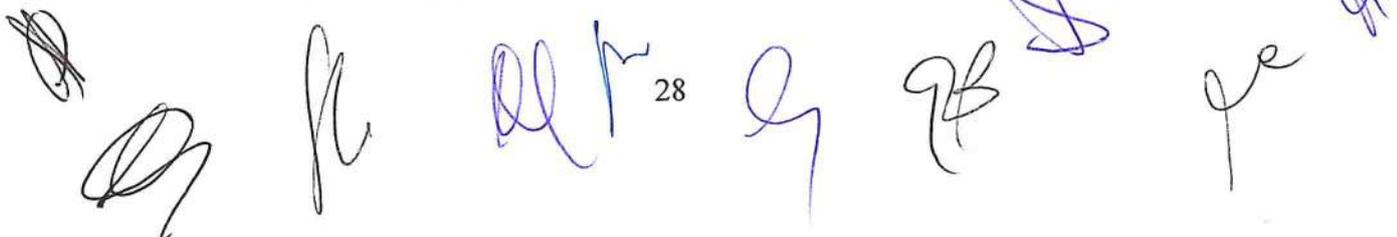
1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole

19d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'Articolo 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;

Comune di PISTICCI (MT)

l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria;
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

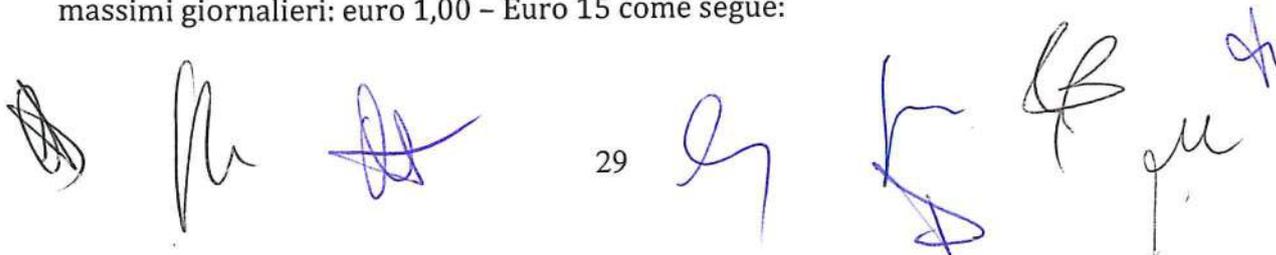


Comune di PISTICCI (MT)

- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- 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 ai servizi di cui al presente comma. 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.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- ✓ dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - ✓ dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - ✓ dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 15 come segue:

 29

Comune di PISTICCI (MT)

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 2,00	nel limite stanziato
B	personale esposto a disagio	€ 2,00	nel limite stanziato
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00 nel limite stanziato
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	€ 1,50 nel limite stanziato
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	€ 2,00 nel limite stanziato

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 4,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 5,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 6,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	Importo giornaliero
A	Indennità di rischio	€ 2,00
B	Indennità di disagio	€ 2,00
C1	Agente contabile	€ 1,00
C2	Agente Contabile	€ 1,50
C3	Agente Contabile	€ 2,00

30

Articolo 23 - Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 7, comma 4, lett. f) – Articolo 84 CCNL)²⁰

1. L'indennità prevista dall'articolo 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato ed entro il tetto delle risorse assegnate a questo fine, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

L'assegnazione da parte del dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

Possono essere destinatari dell'incarico, dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'Articolo 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

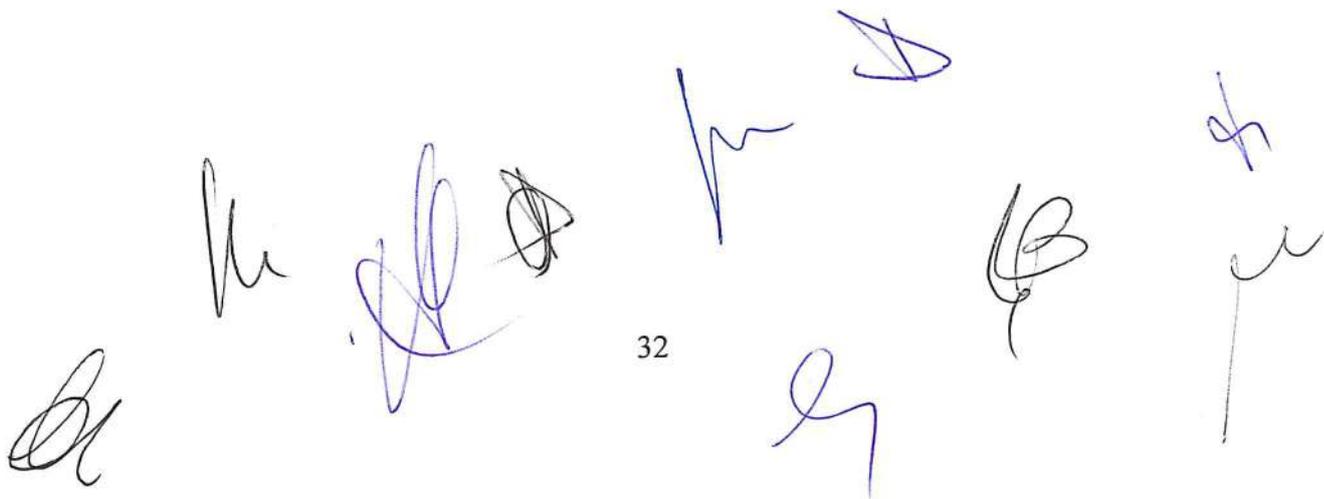
- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

²⁰f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'Articolo 84 del presente CCNL

Comune di PISTICCI (MT)

- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'Articolo 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'Articolo 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:



32

Comune di PISTICCI (MT)

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti da 40 a 49	Max €.	350,00
Punti da 50 a 69	Max €.	800,00
Punti da 70 a 89	Max €.	1.200,00
Punti da 90 a 100	Max €.	1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

33

Comune di PISTICCI (MT)

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10

Comune di PISTICCI (MT)

	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni digara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 3.000,00
Punti da 90 a 100	Max € 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnic complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40

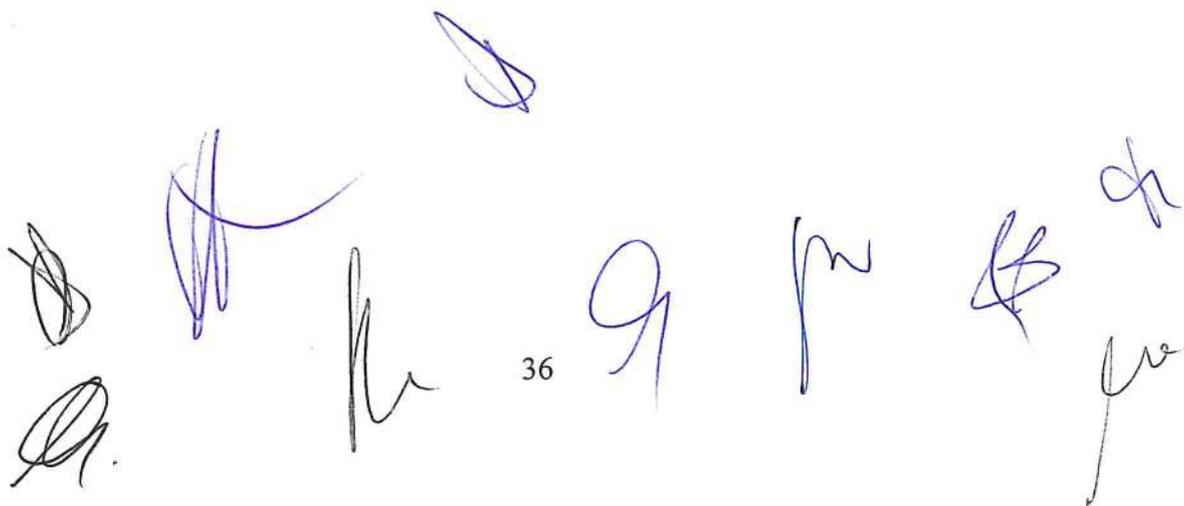
35

Comune di PISTICCI (MT)

3. Partecipazione a commissioni di gara e di concorso, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza del Comune, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



36

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

Articolo 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(Articolo 7 comma 4, lett. g) – Articolo 80 comma 2 lettera g CCNL)²¹

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (Articolo 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (articolo 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (articolo 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (articolo 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (articolo 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/97.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'Articolo 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come

²¹ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

Comune di PISTICCI (MT)

modificato dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e articolo 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex articolo 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
7. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Articolo 113 d.lgs. 50/2016	€ 50.000,00
b)	Incentivi per accertamento tributi	Articolo 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€
c)	Incentivi per spese nei giudizi	articolo 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933	€ 29.000,00
d)	compensi ISTAT	Articolo 70 ter CCNL 21.05.2018	€ 2.000,00
	TOTALE		€ 81.000,00

Articolo 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(Articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'articolo 26 del Codice;
 - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - G. Collaboratori giuridico/economico/ amministrativi.
3. Il Dirigente competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di

Comune di PISTICCI (MT)

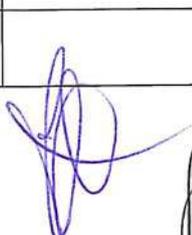
specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.

4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'articolo 45, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'articolo 45, del Codice.
8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno del Comune.

**RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI COME DA
REGOLAMENTO VIGENTE NEL TEMPO**

Funzione affidata	1	2	3	4	5
	Fase programmazione	Fase verifica	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile della programmazione					
Responsabile del procedimento					
Verificatore della progettazione					
Direzione dei lavori					
Collaudatore/certificatore e regolare esecuzione					











Comune di PISTICCI (MT)

Collaboratori tecnici					
Collaboratori giuridico/economico/ amministrativi					
Totale					100%

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks]

40

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI COME DA REGOLAMENTO VIGENTE NEL TEMPO

Funzione affidata	1	2	3
	Fase affidamento	Fase esecuzione	Totale
Responsabile del procedimento			
Direttore dell'esecuzione			
Verificatore della conformità/certificatore regolare esecuzione			
Collaboratori tecnici			
Collaboratori giuridico economico amministrativi			
Totale			

Articolo 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)²²

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'articolo 1, comma 1091²³, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetta la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Dirigente, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convergono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato,

²²g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

²³1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al

decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione**

Comune di PISTICCI (MT)

per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi importo	Performance riduzione
Fino a 4.000,00 euro	0%
Da 4.001,00 a 9.999,00 euro	1% / 100% euro
Oltre 10.000,00 euro	100%

4. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal Dirigente di concerto con il responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

- Funzionario Responsabile del tributo 30%
- Personale addetto all'accertamento 40%
- Collaboratori amministrativi 30%

Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

Articolo 27 - Welfare integrativo

(Articolo 7 comma 4 lett. h)- Articolo 82 CCNL)²⁴

1. Il Comune di Pisticci considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

²⁴h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'Articolo 82 comma 2.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Pisticci sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Pisticci a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa / votazione minima sufficiente pari a 60/100, nell'ultima valutazione.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti si articolano nei seguenti ambiti:

1. Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.
2. Supporto alla istruzione dei figli
3. Voucher per attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociale
4. Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio personale secondo il modello di domanda che verrà fornito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

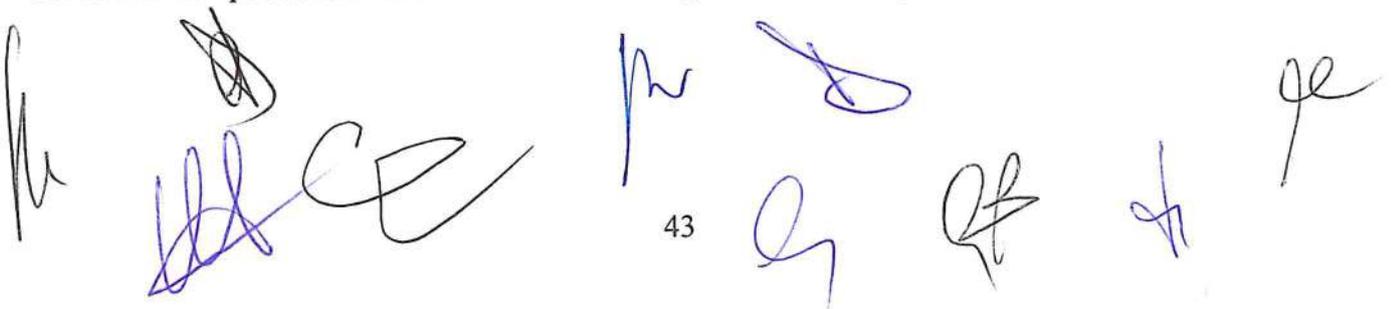
1.1 rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio Personale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione



43

dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.²⁵

2 SUPPORTO ALLA ISTRUZIONE DEI FIGLI

2.1 rimborso delle spese sostenute dal dipendente per:

- acquisto libri scolastici e/o universitari;
- mensa scolastica;
- servizi di pre e post scuola;
- scuolabus;
- centri estivi;
- master universitari;
- rette di iscrizione e frequenza dal nido all'Università.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa all'ufficio risorse umane, il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

3. VOUCHER PER ATTIVITÀ CULTURALI, RICREATIVE, SPORTIVE E CON FINALITÀ SOCIALE.

Voucher per l'acquisto di biglietti/abbonamenti per sè e/o familiari fiscalmente a carico:

- cinema;
- teatro;
- musei;
- voucher per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste;
- rimborso spesa per abbonamenti a palestre o centri sportivi.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la/e ricevuta/e dell'abbonamento e relativo giustificativo di spesa

²⁵ L'articolo 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati - cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Comune di PISTICCI (MT)

all'ufficio risorse umane il quale informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa.

Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.

Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

4 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio Personale l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

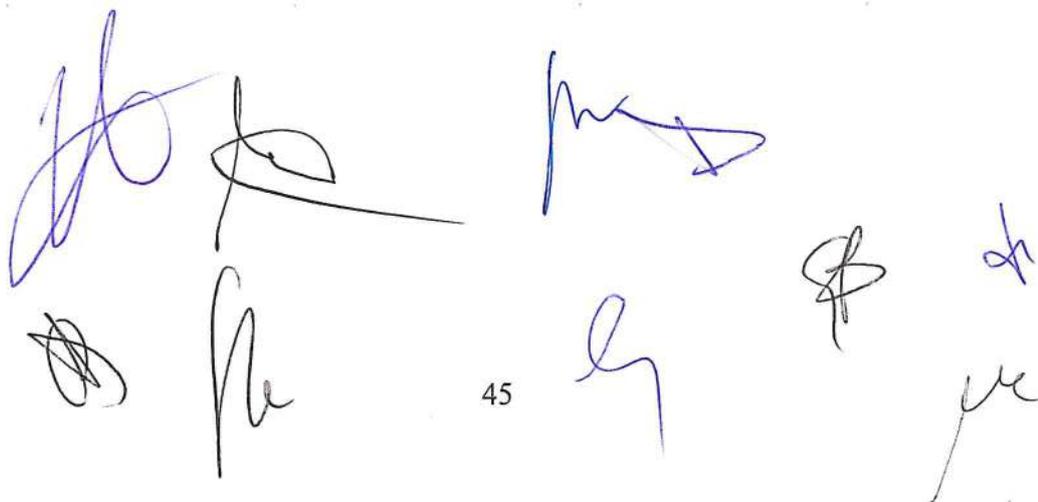
L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.



45

**TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI**

**CAPO I
Polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'articolo 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI - sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

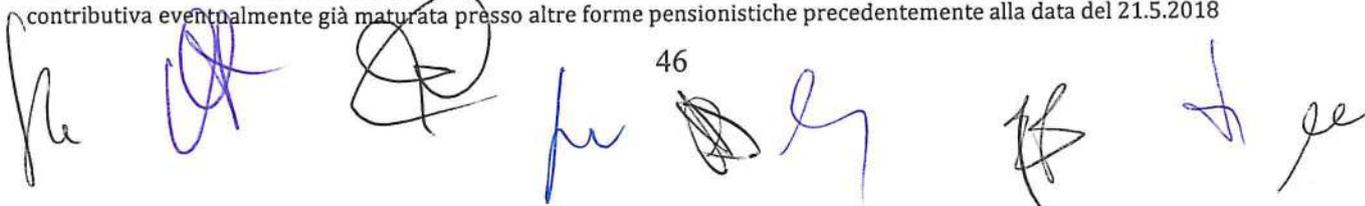
Articolo 28 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Articolo 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'articolo 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dal Comune, nella quota da questi determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio²⁶;

²⁶ Ai sensi comma 2 dell'articolo 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018



Comune di PISTICCI (MT)

- b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex articolo 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
 3. La destinazione della somma operata con delibera di G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico del Comune).

Articolo 30 - Indennità di servizio esterno

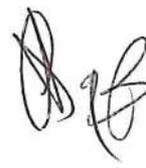
(Articolo 7 comma 4, lett. e) CCNL)²⁷

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL 16.11.2022 compete 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.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00	1/1/2023
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 3,00	1/1/2023
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 4,00	1/1/2023

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento

²⁷e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'Articolo 56- quinquies 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.



Comune di PISTICCI (MT)

dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative del Comune, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni]²⁸

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. *(calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio Polizia Locale.*
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 37, commi 1, lett. b) e ²⁹, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente articolo 28.
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'Articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018.
8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	da individuare	€ 2,00

²⁸Vedi parere Aran CFL 87a

²⁹Articolo 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'Articolo 16 CCNL 22.4.2004 e l'Articolo 99 CCNL-16.5.2018.

48

Comune di PISTICCI (MT)

B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi	da individuare	€ 3,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	da individuare	€ 4,00

Articolo 31 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'articolo 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Pisticci caratterizzato da responsabilità particolari.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in numero due individuati tra istruttori e funzionari non di EQ addetti al servizio vigilanza.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
 - d) L'importo delle singole indennità è determinato fino ad un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del dirigente del Servizio Personale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ³⁰
A	Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 2.000,00

³⁰ Importi indicativi

Comune di PISTICCI (MT)

C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 500,00
---	--	----------

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³¹;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'articolo 15 del presente CCDI.
5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16.11.2022
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Nominativo	Importo nominale	Totale
1	Vice Comandante	1	da individuare	2.000,00	2.000,00
2	Agente addetto coordinamento	2	da individuare	1.000,00	2.000,00
				TOTALE	4.000,00

³¹Articolo 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'Articolo 16 CCNL 22.4.2004 e l'Articolo 99 CCNL 16.5.2018.

50

Articolo 31 bis - Buoni pasto

1. Gli agenti del Servizio Polizia Locale - in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro - in servizio con orario antimeridiano (8:00 - 14:00) o in servizio con orario pomeridiano (14.00 - 20.00), non potendo prevedersi una interruzione del servizio, possono usufruire del buono pasto qualora impegnati in regimi orari di turnazione che implicano lo svolgimento della prestazione in orario pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali o notturne.
2. Il riconoscimento del buono pasto alla polizia locale avverrà a far data dal 1 gennaio'24.

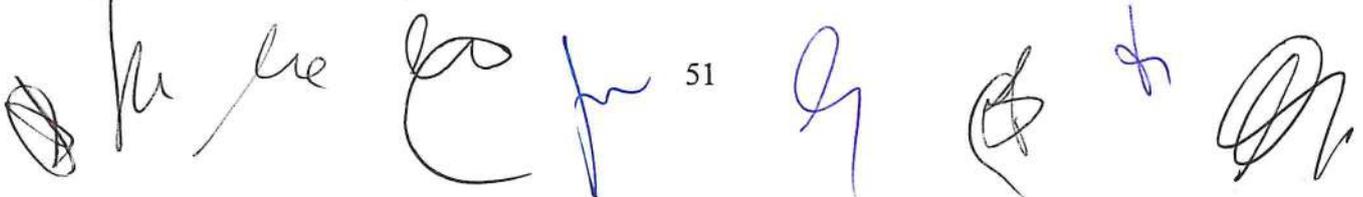
**TITOLO VII
Disposizioni Finali**

Articolo 32 - Salute e sicurezza sul lavoro

(Articolo 7 comma 4 lett. m) CCNL)³²

1. In applicazione all'articolo 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
 - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi,

³²m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



Comune di PISTICCI (MT)

attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Articolo 33 - Innovazioni tecnologiche

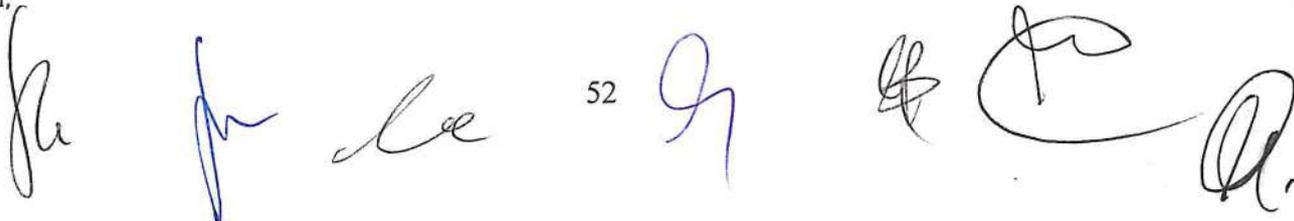
(Articolo 7 comma 4, lett. t) CCNL)³³

1. In applicazione all'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Articolo 34 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

³³ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



Comune di PISTICCI (MT)

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all'applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico

Comune di PISTICCI (MT)

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DEL COMUNE DI PISTICCI

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 274.797,00
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 8.070,4
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 9.672,1
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 16.233,6
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ 70.000,
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 7.605,
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 2.207
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 14.893
SOMMA RISORSE STABILI	€ 263.479

54

Comune di PISTICCI (MT)

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ 1.537,5
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.537,5

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€ 222.568,
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	-€ 7.329,

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralisti non vedenti.	€ 50.000
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€ 29.000
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€

Comune di PISTICCI (MT)

Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€ -
DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€ -
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€ -
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 4.750,3
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€ 15.210,0
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€ -
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 98.960,3

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 356.647,8
--	--------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 28.750,0
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 33.050,8
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	€ 46.362,9
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 108.163,8

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 20.000,0
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ 79.284,0
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 3.000,0
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 3.000,0
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 3.000,0
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 26.200,0
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 5.000,0
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 18.000,0
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ 4.000,0
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ 4.000,0
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ 50.000,0
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ 2.000,0
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ 2.000,0
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -

56

Comune di PISTICCI (MT)

Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ 29.000,0
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 248.484,0

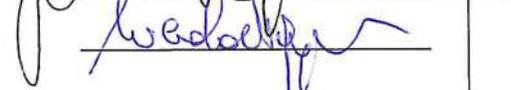
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione prevalente delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f).	0,00
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione almeno del 30% delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. b)	0,00

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 356.647,8
TOTALE UTILIZZO	€ 356.647,8
DISPONIBILITA'	-€ 0,0

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 70.135,0
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni	€ 70.000,0
Quota incremento proporzionale 0,22% fondo posizioni organizzative a decorrere dal 2022 (fuori dal limite)	€ 992,3
Quota dell'indennità di comparto finanziata da bilancio	€ 3.468,2

57

Data

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente	OO.SS. CISL - FP 
Componente	OO.SS. CGIL - FP 
Componente	OO.SS. UIL - FPL 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 