



Città di Loeri

Città metropolitana di Reggio Calabria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA ANNO 2024

L'anno 2024, il mese di Luglio, il giorno 4, alle ore 10,30, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della stipula definitiva della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte economica anno 2024**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Caterina Giroidini

Componente: Arch. Caterina Denisi

Componente: Cap. Giuseppe Larosa

Componente : Dott.ssa Lauretana Scarfò

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Samanta Speranza

Eugenio Luciano

Antonio Verteramo

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. _____,

CISL-FP Giuseppe Rubino

U.I.L. F.P.L. _____,

CSA Gaetano Mileto , Antonino Pette

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

Richiamata la deliberazione GM n. 81 del 27.06.2024 – esecutiva a norma di legge – con la quale è stato autorizzato il Segretario Generale dell'Ente alal stipula della CCDI parte economica 2024 del Comune di Locri;

Dato atto che sulla ipotesi siglata in data 18.06.2024 è stato acquisito il parre del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) n. 6 del TUEL;

Rilevato che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula definitiva del C.C.D.I., parte economica anno 2024;

Visto il contratto parte normativa anni 2023/2025 stipulato in data 20 Novembre 2023 nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D.Lgs. n. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**;

Vista l'allegata determina n. 730 R.G. del 11/06/2024 relativa alla "Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2024" che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo e che è stata inviata alle organizzazioni sindacali e alle RSU in allegato alla nota di convocazione;

Richiamata la deliberazione G.M. n.78/2024 avente per oggetto:"direttive delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il CCDI economica 2024 del personale del comparto funzioni locali"

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 il **C.C.D.I. definitivo** parte economica, come appresso trascritto:

PREMESSA

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio

pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, si migliora la qualità delle decisioni assunte, si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Locri, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto, che riguarda la **parte economica**, concerne il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL 2019-2021.
5. Per quanto non previsto continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.
6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3

Risorse finanziarie

Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate in € 452.739,65** come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 730 R.G. del 11/06/2024.

Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.

Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 156.462,98 già decurtate delle somme destinate per:

- a) progressioni economiche (€ 31.405,68);
- b) indennità di comparto (€ 150.056,66)
- c) differenziali stipendiali cat. B3 e D3 (€ 4.499,60);

oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 110.314,73 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 266.777,71**.

Per l'anno 2024 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.

Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 4

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022

Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € **46.312,90** oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.

Il tavolo concorda che la percentuale per l'attribuzione dei premi collegati alla performance è :

una quota pari al 40% per la performance organizzativa

una quota pari al 60% per la performance individuale.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al

punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui all'**ALLEGATO 2 del contratto parte normativa 2023-2025** nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**

Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione allegata al presente ccddi, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente. In ogni caso, per aver diritto al riconoscimento della performance, se la valutazione avviene attraverso l'allegata scheda, **il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 60 punti.**

Art.5

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 1 del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. Gli Enti che abbiano dato applicazione alla disciplina di cui al comma 4 dell'art. 81, possono definire un minor valore percentuale ma non inferiore al 20%.

3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita è **del (10%)** del personale.

Art. 6

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

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

Art. 7

*Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE Artt. 14-92-96-102-106
CCNL 16/11/2022*

Tale istituto per l'anno 2024 **viene finanziato** con un importo pari ad € 15.650,00.

All'interno di ciascuna area è previsto un **differenziale stipendiale** per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con importo per come determinato in tabella a) del CCNL del 16/11/2022, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d. lgs.vo n. 165/2001

Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del ccnl mentre i criteri su alcune specifiche condizioni, vanno determinate da questo ccdi e sono:

- il requisito di cui alla lettera a) del comma 2 e' stabilito in 2 anni;
- il numero dei differenziali di cui alla lett. b) per l'anno in corso (secondo quanto previsto dall'art. 16 c. 2 del CCNL 21/05.2018 e dall'art. 23 del D.lgs 150/2009) viene stabilito nel seguente modo:
 - area operatori n.2;
 - area operatori esperti n. 12;
 - area istruttori n.2;

- area funzionari ed e.q. n.3.

Sul totale dei lavoratori dipendenti aventi diritto alla Progressione economica orizzontale pari a n. 34 si applica la percentuale del 55,88%.

I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2.

Per quanto attiene il punto 3 del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art.55 qualora attivato.

Si stabilisce inoltre che:

- L'incidenza della valutazione sarà pari al 40% totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili.

- incidenza dell'esperienza professionale sarà pari al 40% di cui max 40 punti (per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso equivalente profilo (1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,50 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato in altri Enti maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione del differenziale stipendiale);

- incidenza competenza acquisita sarà pari al 20%

- in applicazione della lettera f) comma 2, le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 3%;

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

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

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione ALLEGATO I.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica.

Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

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

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b) disagio;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € 3,00, per la lettera c) sarà pari ad Euro 2,00.

Totale complessivo € 10.000,00

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

SI CONVIENE:

1) Fattori di disagio:

Essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici- radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della

salute e benessere psico-fisico.

3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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.

Art. 9

Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Il tavolo stabilisce che per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari non titolare di incarichi di E.Q. l'indennità per specifiche responsabilità è pari ad € 4.000,00.

Si concorda altresì che, nelle more dell'adozione di apposito atto sui procedimenti amministrativi, i capi area, in conferenza dei servizi con il Segretario Generale, determineranno i singoli procedimenti distinguendoli tra semplici e complessi per ogni settore.

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

- personale responsabile di procedimenti complessi: € 3.000,00 cad.;
- personale responsabile di procedimenti semplici da n. 1 a n. 3 procedimenti Euro 2.000,00;
- personale responsabile da n. 4 a n. 5 procedimenti semplici € 2.500,00 ;

- personale responsabile di oltre n. 6 procedimenti semplici Euro 3.000,00.

Un procedimento complesso è determinato da 6 procedimenti semplici.

La presente norma si applica dal 01.01.2024 con adozione di apposito atto di conferimento della responsabilità da parte del Responsabile del servizio e adozione di apposito atto sui procedimenti amministrativi a cura dell'Amministrazione comunale.

Si confermano altresì le indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 di seguito elencate:

indennità di Euro 350,00 per:

- messo notificatore;
- stato civile anagrafe ed elettorale

Per l'anno 2024 il TOTALE RISORSE assegnate quale indennità per specifiche responsabilità ammonta ad - € 40.000,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 10

Reperibilità

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata ferial e ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a

qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

I Servizi interessati al presente istituto sono:

1)Stato Civile

2)polizia locale

3) tecnico manutentivo

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 6.000,00.

L'indennità deve essere liquidata il mese successivo previa adozione di apposita determina del Responsabile del servizio interessato.

Art. 11

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 4.500,00.

Art. 12

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

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio

(poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo previsionale in € 110.000,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 13

Messi Notificatori

- 1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- 2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 14

Orario di lavoro flessibile Art. 36 CCNL 16/11/2022

Art. 7 comma 2 lett. p

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione dei dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno), il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1/2 ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- 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'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 15

Welfare Integrativo

Art. 82 CCNL 16/11/2022

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

Art. 16

Buono pasto

Le parti concordano l'applicazione integrale della disciplina contrattuale vigente in materia di erogazione del buono pasto a livello decentrato nell'Ente e stabiliscono che il buono pasto deve essere assegnato al dipendente che ha svolto attività lavorativa per 7 ore e 12 minuti con una pausa di non meno di 30 minuti fino a due massimo di due ore.

Art. 17

Deroga alla disciplina ordinaria della pausa Art. 35 comma 10 CCNL 16/11/2022

In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di Polizia locale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, i lavoratori possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti da concordare con il responsabile di servizio.

Art. 18

Indennità di cui all'art. 70 septies del CCNL 21.05.2018

È confermata per il personale che viene assunto in profili di categoria A (rectius operatori) con profili collocati nella categoria B (rectius operatori esperti), posizione economica B1, o che vi

perviene per effetto dell'art. 22 del decreto legislativo n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, l'indennità di Euro 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4 comma 3 del CCNL del 16.07.1996.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.1 Indennità di funzione

Art. 97 CCNL 16/11/2022

1. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E.Q., che non risulti incaricato di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E.Q. da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL.
5. Si applicano i criteri contenuti nell'art. 22 del presente CCDI normativo;
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
 - f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in €12.000,00.

Art. 2

Turnazioni

Art. 30 CCNL 16/11/2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. al fine di una corretta corresponsione dell'indennità di turno, se non in perfetta rotazione pari al 50%, il calcolo si effettuerà nel mese di riferimento tra il turno antimeridiano e pomeridiano, calcolata sulla base della presenza in ogni turno, antimeridiano, pomeridiano, eventuale notturno, con come di seguito:

- a) Corrispondente al 60% - 40% della presenza mensile nel turno con rotazione mattina-pomeriggio: esempio su 10 giorni (6 mattine e/o pomeriggi; 4 mattine e/o pomeriggi; turnazione spettante piena;
- b) Non corrispondente al 60% - 40% della presenza mensile nel turno con rotazione mattina-pomeriggio, la turnazione verrà calcolata sul numero delle presenze minori nel turno moltiplicato per due: esempio su 10 giorni (7 mattine e/o pomeriggi; 3 mattine e/o pomeriggi) turnazione spettante per 6 giorni;

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere

superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022 ;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022.
- d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022 oppure equivalente ore di riposo compensativo (opzione lasciata al dipendente).**

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/5/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 16.000,00

L'indennità deve essere liquidata il mese successivo previa adozione di apposita determina del Responsabile del servizio di polizia locale.

Art. 3

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 98 CCNL 16/11/2022

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari al 5% del 50% dei proventi del codice della strada anno 2024 sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. A).

Art. 4

Indennità di servizio esterno

Art. 100 CCNL 16/11/2022

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

1. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis. CCNL 16/11/2022;
3. il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti i servizi sul territorio per un tempo di almeno 3 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.
4. Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così previsto:
 - Servizio espletato in esterno per tutto l'orario di servizio Euro 5,00
 - Servizio espletato in esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro Euro 4,00
5. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di

responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in €6.000,00.

Art. 5

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

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

ALLEGATO 1

Dipendente _____

Criteri di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento	Anno 20____
1) <i>Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto</i> Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,25 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: (esempio: max 300 (100 punti x 3 anni) x 0,133 a punto = 40 punti)	0 - 40 _____ punti
2) <i>Incidenza delle esperienze professionali...maturata</i>	0 - 40
a) 1 PUNTO per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,50 per ogni anno o frazione di anno maturato in altri Enti. ax 40 punti	_____ punti
3) <i>Incidenza delle competenze acquisite</i>	0 - 20
a) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 20)	_____ punti
Totale	

IL RESP. D'AREA

IL DIPENDENTE

ALLEGATO 2

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 20

AREE	Operatori ed Operatori Esperti		Totale parziale	Istruttori e Funzionari		Totale parziale
	5	75		6	75	
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle Aree Operatori/Operatori Esperti e Istruttori/Funzionari sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

COMUNE DI LOCRI
Città metropolitana di Reggio Calabria

**STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2024 -**

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA:

Segretario Comunale – <i>F.to</i> Dott.ssa Caterina Giroidini	Presidente
Caterina Denisi _____	Componente
Giuseppe Larosa _____	Componente
Lauretana Scarfò _____	Componente

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

Samanta Speranza.....
Eugenio Luciano
Antonio Verteramo

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

Giuseppe Rubino _____ CISL-FP
Gaetano Mileto _____ CSA- CISAL
Antonino Pettè _____ CSA-CISAL