

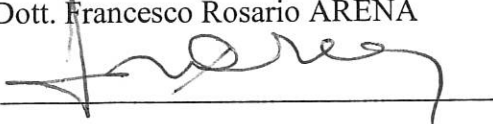
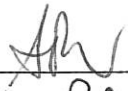

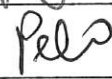

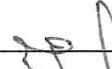
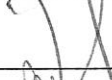
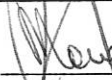
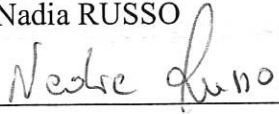
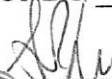

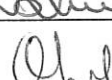
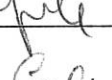
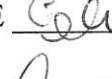

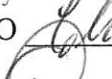



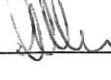


COMUNE DI BRINDISI

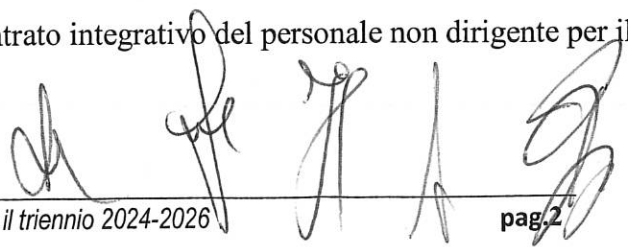
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2024-2026

[Handwritten signatures and initials]

L'anno 2024, il giorno 19 del mese di dicembre presso la Sede del Comune di Brindisi tra la Delegazione Trattante della Civica Amministrazione e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale, nelle persone di:

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE RSU
<p>PRESIDENTE - SEGRETARIO GENERALE Dott. Francesco Rosario ARENA</p> 	<p>Arcangelo BARI </p>
<p>VICE PRESIDENTE Dott. Costantino DEL CITERNA</p> 	<p>Angelo PELLICO </p>
<p>COMPONENTE Dott. Gabriele FALCO</p> 	<p>Francesca FIORE </p>
	<p>Italo GUADALUPI </p>
	<p>Marco LOCOROTONDO </p>
<p>SEGRETARIO VERBALIZZANTE Sig.ra Nadia RUSSO</p> 	<p>Luigi SPADONI  (CON RISERVA ALL'ARTICOLO 9 CCOL)</p>
	<p>Antonio PALMA  (con riserva all'art. 9 ccsl)</p>
	<p>Angela LACORTE </p>
	<p>Antonio CANNALIRE </p>
	<p>Luca SCARANO </p>
	<p>Antonio COLUCCELLO </p>
	<p>Daniele PARISI </p>
	<p>RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DELLE SIGLE SINDACALI:</p>
	<p>CGIL Luciano QUARTA </p>
	<p>CISL Enrico GIANNINI </p>
	<p>UIL Angelo DECAROLIS </p>
	<p>CSA Lino CATTOLICO </p>

è stato sottoscritto il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio 2024-2026.



Sommario

Art. 1 - Finalità e campo di applicazione	5
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Art. 3 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti	6
Art. 4 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo.....	6
Art. 5 - Interpretazione autentica clausole controverse	6
Art. 6 - Monitoraggio e verifiche	7
Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, c.4, lett. A del CCNL 16/11/2022)	7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, c.4, lett. B del CCNL 16/11/2022)	9
Art. 9 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c.4, lett. C del CCNL 16/11/2022)	10
Art. 10 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la relativa attribuzione (art. 7, c.4, lett. D del CCNL 16/11/2022).....	12
Art. 11 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7, c.4, lett. E del CCNL 16/11/2022)	13
Art. 12 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. F del CCNL 16/11/2022).....	14
Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, c.4, lett. G del CCNL 16/11/2022)	14
Art. 14 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, c.4, lett. H del CCNL 16/11/2022).....	15
Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 7, c.4, lett. I del CCNL 16/11/2022)	15
Art. 16 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (art. 7, c.4, lett. J del CCNL 16/11/2022).....	15
Art. 17 - Numero dei turni di reperibilità nel mese (art. 7, c.4, lett. K del CCNL 16/11/2022)	16
Art. 18 - Turni notturni effettuabili nel mese (art. 7, c.4, lett. L del CCNL 16/11/2022)	16
Art. 19 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 7, c.4, lett. M del CCNL 16/11/2022).....	16
Art. 20 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, c.4, lett. N del CCNL 16/11/2022).....	17
Art. 21- Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7, c.4, lett. O del CCNL 16/11/2022)	17
Art. 22 - Fasce temporali di flessibilità (art. 7, c.4, lett. P del CCNL 16/11/2022)	18
Art. 23 - Lavoro straordinario - limite massimo individuale di (art. 7, c.4, lett. S del CCNL 16/11/2022)	18
Art. 24 - Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato (art. 7, c.4, lett. S del CCNL 16/11/2022).....	18
Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, c.4, lett. U del CCNL 16/11/2022).....	19

Art. 26 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione (art. 7, c.4, lett. W del CCNL 16/11/2022).....	19
Art. 27 - Situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni (art. 7, c.4, lett. Z del CCNL 16/11/2022)	20
Art. 28 - Mensa e buoni pasto: individuazione delle figure professionali (art. 7, c.4, lett. AA del CCNL 16/11/2022).....	20
Art. 29 - Festività infrasettimanali per il personale turnista (art. 7, c.4, lett. AC del CCNL 16/11/2022).....	20
Art. 30 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'Art. 22 del CCNL 01.04.1999 (art. 7, c.4, lett. AD del CCNL 16/11/2022).....	21
Art. 31 - Differenziazione del premio performance individuale: percentuale di maggiorazione e quota di lavoratori destinatari (art. 7, c.4, lett. AE del CCNL 16/11/2022)	21
Art. 32 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione (art. 7, c.4, lett. AE del CCNL 16/11/2022)	21
ART. 33 - Incarichi di Elevata Qualificazione	21
Art. 34 - Lavoro agile e lavoro da remoto.....	21
Art. 35 - Il Coordinamento Pedagogico	22
Art. 36 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	22
Art. 37 - Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	22
Art. 38 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali	23
Art. 39 - Disposizioni finali	23
Art. 40 - Norma di salvaguardia.....	23

Art. 1 - Finalità e campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D.Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale non dirigenziale del comparto funzioni locali.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
4. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente Comune di Brindisi – escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
5. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D.Lgs. n.150/2009 come modifica del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
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 l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. 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.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente, nonché, in via graduata, ai precedenti CCDI per le parti non regolate dal presente contratto e non abrogate esplicitamente.
6. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, che deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno come sancito dal CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "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.

ovvero di modificare singole clausole del presente contratto. Le modifiche possono avere effetto retroattivo solo se non sono stati formalizzati gli atti da cui nasce la spettanza a favore del lavoratore.

Art. 3 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale concernente l'utilizzo delle risorse decentrate va avviata preferibilmente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo risorse decentrate, unitamente al riepilogo puntuale delle somme effettivamente spese per ciascun istituto economico ad eccezione della performance con riferimento all'anno precedente.
2. L'organismo paritetico per l'innovazione, (O.P.I.) realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, secondo le modalità stabilite nel CCNL.
3. Le parti danno atto che l'O.P.I. è stato costituito in data 22/11/2018 e la relativa composizione è in fase di aggiornamento a seguito di pensionamento/cessazione di alcuni membri.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'Art. 40 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'Art. 7 del CCNL 2019-2021.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n.165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente.

Art. 5 - Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di interpretazione autentica deve essere presentata attraverso PEC indirizzata a tutti i sottoscrittori e deve contenere una sintetica descrizione degli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e proponendo una o più ipotesi interpretative.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto, e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. La parte sindacale adotta le relative decisioni con le modalità e con i quorum previsti dall'Art. 5 del Regolamento delle Relazioni Sindacali sottoscritto il 28/07/2022.

4. In caso di mancato accordo, gli eventuali atti adottati unilateralmente ai sensi dell'Art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001., vengono trasmessi entro 10 giorni all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, per le verifiche di cui all'Art. 3 comma 6 del CCNL 16/11/2022.

Art. 6 - Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, su richiesta di una delle Parti la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCDI e definire eventuali integrazioni. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si può concludere con la redazione di uno specifico verbale di cui le Parti si impegnano a tener conto in sede di contrattazione integrativa. Analogamente si procede nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, per esaminare l'impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni.
2. Su richiesta di una delle Parti, oltre quanto previsto dal comma precedente, va convocato tempestivamente il tavolo negoziale per esaminare alcune problematiche applicative del presente CCDI.

Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, c.4, lett. A del CCNL 16/11/2022)

1. La determinazione annuale delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dagli artt. 79 e 80 del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente, nel primo trimestre di ciascun anno, provvede alla costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, quantomeno della parte stabile dello stesso Fondo, al fine di procedere alla regolare corresponsione degli istituti economici.
3. L'Ente può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'Art. 208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'Art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
4. L'Ente, nell'avviare il tavolo negoziale per contrattare l'utilizzo delle risorse decentrate, trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 il prospetto di quantificazione del Fondo di cui all'Art. 79 dello stesso CCNL, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, mentre al tavolo negoziale ne illustra la determinazione prima dell'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse ivi previste e ancora disponibili.
5. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:
 - a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'Art. 78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
 - b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'Art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'Art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'Art. 6 del CCNL 05.10.2001;
 - d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'Art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;

6. Le risorse di cui al comma precedente possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno;
 - e) indennità di reperibilità
 - f) compensi di cui all'Art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - g) indennità per specifiche responsabilità;
 - h) indennità di funzione;
 - i) indennità di servizio esterno;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge;
 - k) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
 - l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
 - m) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.
7. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti, di norma, con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione
8. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione del premio performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali ed eccezionali carenze che possono essersi verificate nell'attribuzione in sede negoziale delle risorse ai singoli istituti, prima di essere finalizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.
9. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:
- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
 - b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
 - c) Nel caso in cui sono presenti nell'Ente lavoratori che hanno già maturato i requisiti previsti dal presente CCDI per accedere ai differenziali stipendiali, prioritariamente sono destinate a tale titolo le risorse che nel frattempo si sono liberate a seguito di cessazioni già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, che a loro volta possono essere incrementate in sede di contrattazione annuale utilizzando le risorse stabili ancora disponibili;
 - d) Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tener conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance individuale che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
 - e) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'Art. 54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'Art. 67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse

decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, c.4, lett. B del CCNL 16/11/2022)

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui all'articolo precedente (aventi carattere di fissità e continuità) finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge e l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate alla performance individuale.
2. I premi correlati alla performance vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n.74/2017 adottato dall'Ente (Regolamento "Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance D. lgs 150/2009 e D. lgs. 74/2017" approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 08/02/2022 e s.m.i.).
3. Fermo restando quanto previsto in merito all'individuazione del premio di cui all'Art. 81 del CCNL2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso come segue:
 - a. Il 30% per l'incentivazione della performance organizzativa (punteggio Area I della scheda di valutazione);
 - b. Il 70% per l'incentivazione della performance individuale (punteggio Area II della scheda di valutazione)
4. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito di riparto annuale per il numero di dipendenti in servizio nell'annualità di riferimento, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q.
5. L'attribuzione dei premi correlati alla performance (sia organizzativa che individuale) avviene, sulla base della prassi già consolidata nelle annualità precedenti:
 - a. con parametrizzazione alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità (per assunzioni, cessazioni o aspettative in corso d'anno) e alla percentuale lavorativa dei dipendenti part-time.
 - b. applicando i seguenti parametri moltiplicativi differenziati per area:

AREA	Parametro
OPERATORI	1,00
OPERATORI ESPERTI	1,30
ISTRUTTORI	1,50
FUNZIONARI	1,80
 - c. dividendo l'importo complessivo dei premi per il prodotto dei parametri di tutti i dipendenti (ottenuti applicando i parametri di cui sopra), e moltiplicando il valore unitario ottenuto per il coefficiente individuale di ciascun lavoratore
6. Il premio della performance non spetta con una scheda di valutazione ritenuta negativa (inferiore a 60 punti nel totale) in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

7. Nell'attribuzione dei premi si applicano le seguenti decurtazioni, secondo il criterio della progressività, in relazione alle assenze dal servizio verificatesi nell'annualità di riferimento, ad eccezione delle assenze indicate all'art. 19, comma 12, del CCDI 2019-2021 e delle ferie/riposi compensativi:
- Fino a 15 giorni di assenza nessuna decurtazione;
 - Dal 16° al 30° giorno di assenza decurtazione pari allo 0,3 % per ogni giorno;
 - Per ogni ulteriore giorno di assenza una decurtazione pari allo 0,4%.
8. Le economie derivanti dall'applicazione del comma precedente sono ripartite tra i lavoratori con assenze non superiori a 15 giorni.

Art. 9 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, c.4, lett. C del CCNL 16/11/2022)

1. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e abbiano maturato, alla data di decorrenza del nuovo differenziale, almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella posizione economica precedente. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate nell'ambito del precedente sistema di classificazione professionale;
 - negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare 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.
2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.
3. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.
4. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili, per ciascuna area, viene definito annualmente in sede di contrattazione del bando, in misura non superiore al 50% degli aventi titolo a partecipare, nell'ambito di quanto destinato a tale scopo in sede di riparto annuale, a valere sulle risorse stabili di cui all'Art. 79 del CCNL 2019-2021,
5. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
6. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero e/ dell'importo fissato in sede di riparto annuale per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, procedendo dal punteggio più alto, all'interno di ciascuna area e in ordine decrescente, ottenuto sommando i punteggi relativi ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (punteggio Area II delle schede di valutazione) 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; per tale criterio il peso è del 55%; il punteggio massimo di 55 viene attribuito con la seguente formula:

$$\frac{\text{valutazione media triennale del lavoratore}}{\text{valutazione media triennale massima raggiunta nell'Area}} \times 55$$

- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella 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; per tale criterio il peso è del 40%; il punteggio massimo di 40 viene attribuito con la seguente formula:

$$\frac{\text{esperienza del lavoratore maturata nel medesimo profilo o equivalente}}{\text{esperienza massima maturata nel medesimo profilo o equivalente raggiunta nell'Area}} \times 40$$

- Competenze culturali: Per competenze culturali si devono intendere i titoli di studio in possesso;

Laurea magistrale _____ p. 4

Laurea triennale _____ p. 3

Diploma di scuola superiore ___ p. 2

Licenza Media _____ p.1

Master _____ p. 1

- per tale criterio il peso è del 5%;

8. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire, in sede di contrattazione annuale del bando, un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui al comma precedente.

9. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo del 60% nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'Art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

10. In caso di parità di punteggio complessivo, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto della maggiore anzianità anagrafica.

11. Fermo restando le normali prerogative in tema di autotutela decisoria, entro giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione delle graduatorie, ciascun candidato, in relazione ai conteggi elaborati dall'ufficio Risorse Umane, può presentare ricorso ad un apposito Comitato presieduto dal Segretario Generale e composto da due Dirigenti designati dal Sindaco. Non sono ammessi, in tale contesto, ricorsi fondati sulle risultanze delle schede di valutazione. Il Comitato ha 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa decisione, che verrà rimessa al Dirigente del Settore Risorse Umane per l'approvazione delle graduatorie definitive.

12. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.
13. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
14. L'esito della procedura selettiva e le relative graduatorie hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 10 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la relativa attribuzione (art. 7, c.4, lett. D del CCNL 16/11/2022)

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

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

2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e non frazionata ad ore anche se non vi è stata attività per la intera giornata; La misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- 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 deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- 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 l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in casi di sopralluoghi, verifiche o ispezioni relative a situazione che interessano soggetti fragili o soggetti che hanno commesso reati, si pensi a sopralluoghi eseguiti da assistenti sociali o da tecnici per rilievi di immobili interessati da abusivismo. Comunque, in situazioni in cui l'incaricato è costretto ad operare in condizioni di pressione psicologica o addirittura di minaccia od aggressioni e che in futuro possa essere anche coinvolto in delicate controversie legate a procedimenti penali.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

4. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (*quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), macchinari (*meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa*), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività rese presso aree di cantiere per opere o lavori pubblici, in condizioni di interferenza con altre attività, anche del solo traffico stradale o accesso ed ispezioni in luoghi e beni che siano in condizioni di degrado e poco accessibili o posti a quota elevata che, per esigenze di servizio o per causa di protezione civile o interesse pubblico, debbano essere ispezionate, nonostante le condizioni di pericolo. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5. Si individuano i fattori implicantici **maneggio valori** come segue:

I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di "agente contabile" e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

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.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

- | | |
|---|---------------|
| a) personale esposto a rischio | € 2,00/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 2,00/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | € 2,00/giorno |
| 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 c) | € 4,00/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera b) e c) | € 4,00/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) e c) | € 5,00/giorno |

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art. 11 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7, c.4, lett. E del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'Art. 100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 2,00/giorno, è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere la sua attività all'esterno. Al personale che, in presenza di

esigenze organizzative o per fruizione di particolari permessi ad ore, non copra la durata della giornata lavorativa, la Indennità di servizio esterno viene riproporzionata in ragione delle ore effettivamente lavorate all'esterno, con la possibilità che venga riconosciuta il 50% dell'indennità al personale che svolga attività per 1/3 della prestazione giornaliera. La predetta misura può essere aumentata fino all'importo di 6,00 euro se interamente proveniente dai proventi di cui all'Art. 208 C.d.S., da erogare a consuntivo. In tal caso, essendo l'indennità a totale carico dei proventi ex Art. 208 C.d.S., i conseguenti risparmi confluiscono nella performance.

4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b. è cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità nelle giornate festive o notturne è pari al doppio di quanto stabilito al comma 3.
6. La Indennità giornaliera viene riconosciuta per intero al personale che svolge almeno i due terzi della prestazione giornaliera.

Art. 12 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità (art. 7, c.4, lett. F del CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti rinviando all'apposito regolamento comunale in ordine ai criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità. L'ente si impegna ad aggiornare il suddetto regolamento, in ragione del nuovo CCNL 16/11/2022, previo confronto e contrattazione con le parti sindacali.
2. Previa apposita conferenza di Servizio, i Dirigenti concordano le modalità per applicare i criteri previsti dalla presente disciplina, in modo tale da rendere equo ed univoco il conferimento degli incarichi, in funzione delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.
3. Le Parti sulla base dell'esito della Conferenza di Servizi di cui al comma precedente, in fase di accordo annuale, stabiliscono il riparto per Settore delle risorse appositamente stanziare per l'istituto economico delle specifiche responsabilità.

Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, c.4, lett. G del CCNL 16/11/2022)

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una decurtazione fino al 50% della rispettiva quota di premio performance. La percentuale di decurtazione si ottiene con la seguente formula:

somma degli incentivi percepiti dal lavoratore nell'annualità / (diviso)

somma percepita dal dipendente che ha conseguito gli incentivi più alti nell'annualità

il risultato moltiplicato per 50

2. La decurtazione non si applica per importi annui inferiori a 500 euro. Non rientrano nell'applicazione del presente articolo le somme percepite a titolo di lavoro straordinario (anche se effettuato per conto di altri enti) e le varie indennità previste dal CCNL (specifiche responsabilità, condizioni di lavoro, ecc.).
3. Gli importi degli incentivi dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per cassa.

4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Art. 14 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7, c.4, lett. H del CCNL 16/11/2022)

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
3. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Comunale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

Art. 15 - Indennità di reperibilità (art. 7, c.4, lett. I del CCNL 16/11/2022)

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'Art. 24 del CCNL 21.05.2018. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono stabiliti nell'apposito regolamento comunale.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di € 13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa 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.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
5. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art. 16 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (art. 7, c.4, lett. J del CCNL 16/11/2022)

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'Art. 20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato può valorizzare esclusivamente obiettivi

e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica una decurtazione fino al 50% della rispettiva quota di premio di risultato. La percentuale di decurtazione si ottiene con la seguente formula:

somma compensi aggiuntivi percepiti titolare di E.Q. nell'annualità / (diviso)

somma percepita titolare di E.Q. che ha conseguito i compensi aggiuntivi più alti nell'annualità
il risultato moltiplicato per 50

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per cassa e non per competenza.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ che non abbia subito alcuna riduzione ai sensi del comma 2, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto già previsto.
5. In caso di assenza di personale cui ripartire le somme di cui al comma precedente, tali somme incrementano il premio correlato alla performance del restante personale comunale.

Art. 17 - Numero dei turni di reperibilità nel mese (art. 7, c.4, lett. K del CCNL 16/11/2022)

1. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale.
2. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate a seguito di specifico accordo annuale solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio disponibili sufficienti a garantire la copertura del servizio.
3. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

Art. 18 - Turni notturni effettuabili nel mese (art. 7, c.4, lett. L del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni dovrebbe essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza mensile.
2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro il giorno 20 del mese che precede la turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o emergenze di protezione civile, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese (e comunque non oltre i 12 turni notturni) ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

Art. 19 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 7, c.4, lett. M del CCNL 16/11/2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti nei luoghi di ordinario laro dei dipendenti interessati.

3. Le Parti, alla presenza rappresentate dei lavoratori per la sicurezza (RLS), almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative al numero di:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
 - eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

Art. 20 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, c.4, lett. N del CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'Art. 57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione del personale incaricato di E.Q.
2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.
3. Resta confermato, e qui richiamato, quanto già concordato all'Art. 11 dell'accordo decentrato sottoscritto il 30/12/2022.

Art. 21- Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore (art. 7, c.4, lett. O del CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 90 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario eventualmente maturato.

Art. 22 - Fasce temporali di flessibilità (art. 7, c.4, lett. P del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti danno atto che la flessibilità in entrata e in uscita è disciplinata dal vigente *Regolamento per la disciplina dell'orario degli uffici e dei servizi comunali e delle attività didattico/educative di pertinenza comunale*, approvato con deliberazione G.C. n. 79 del 31 gennaio 2001.
2. La flessibilità, oltre a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, può essere funzionale all'ampliamento temporale dei servizi all'utenza, tenuto conto della richiesta dei servizi medesimi e del numero dei lavoratori che utilizzano la flessibilità oraria.

Art. 23 - Lavoro straordinario - limite massimo individuale di (art. 7, c.4, lett. S del CCNL 16/11/2022)

1. Il valore economico del fondo per lavoro straordinario, quantificato nella misura determinata ex art. 14 del CCNL 1.04.1999 è pari ad €. 316.096,95 (al netto della riduzione del 3% pari ad €. 9.776,20).
2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse esterne derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di 500 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
5. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le Parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Art. 24 - Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato (art. 7, c.4, lett. S del CCNL 16/11/2022)

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'Art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'Art. 79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione annuale delle risorse decentrate.
3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'Art. 79 del CCNL 2019-2021.

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (art. 7, c.4, lett. U del CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti danno atto che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione sono contenuti nel vigente *Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità*
2. L'Ente si impegna, previo confronto sindacale, ad aggiornare il suddetto regolamento in ragione del nuovo CCNL 16/11/2022.

Art. 26 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione (art. 7, c.4, lett. W del CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e EQ., che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Comandante di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità connessi al ruolo di Vicecomandante, di Ufficiale o al personale appartenente all'Area degli Istruttori a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale, controllo, ovvero attività che comportino particolari responsabilità.
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione che può raggiungere l'importo di € 1300 annui lordi per dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
5. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può raggiungere l'importo di € 2500 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b. è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
 - c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - e. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - a. non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
 - b. non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro
7. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di sottoscrizione dell'accordo annuale di riparto delle risorse del Fondo di cui all'Art. 79 del CCNL 2019-2021, ovvero in un'unica soluzione al termine dell'annualità di riferimento

8. Per la disciplina riguardante il presente istituto si rinvia a quanto stabilito dall'apposito regolamento per l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità del Comune di Brindisi, che l'Ente si impegna ad aggiornare in ragione del nuovo CCNL 16/11/2022.

Art. 27 - Situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni (art. 7, c.4, lett. Z del CCNL 16/11/2022)

1. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36 comma 4 del del CCNL 16/11/2022, può essere escluso, a richiesta, dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'Art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge n.104/1992.
2. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. È inoltre escluso, sempre su richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:
 - a) personale di età superiore a 60 anni;
 - b) personale con anzianità di servizio superiore a 35 anni.

Art. 28 - Mensa e buoni pasto: individuazione delle figure professionali (art. 7, c.4, lett. AA del CCNL 16/11/2022)

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina regolamentare vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 8 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.
3. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:
 - addetti all'area di vigilanza;
 - addetti all'area scolastica-educativa;
 - addetti all'area della protezione civile;
 - addetti nei servizi dei musei e biblioteche

Art. 29 - Festività infrasettimanali per il personale turnista (art. 7, c.4, lett. AC del CCNL 16/11/2022)

1. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL 16/11/2022.
2. In caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 30 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'Art. 22 del CCNL 01.04.1999 (art. 7, c.4, lett. AD del CCNL 16/11/2022)

1. In merito alla riduzione di cui all'Art. 22 del CCNL 01.04.1999, le parti si impegnano ad avviare un confronto a partire da gennaio 2025.

Art. 31 - Differenziazione del premio performance individuale: percentuale di maggiorazione e quota di lavoratori destinatari (art. 7, c.4, lett. AE del CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 5% per ogni Area arrotondato per eccesso e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni Area, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale per la performance individuale (*escludendo quindi dal calcolo del valore medio coloro che hanno ottenuto una valutazione negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della performance*) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.
2. A parità di punteggio totale della scheda di valutazione, la maggiorazione spetta al dipendente che ha fatto meno assenze (calcolate secondo i criteri di cui all'art.8, comma 7). In caso di ulteriore parità la maggiorazione spetta in base alla maggiore età anagrafica.

Art. 32 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione (art. 7, c.4, lett. AE del CCNL 16/11/2022)

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate.
2. L'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
3. Le parti rinviando ad apposito regolamento/disciplinare comunale l'individuazione degli istituti atti a remunerare l'attività di docenza.

ART. 33 - Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^a aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. L'Ente si impegna, previo confronto sindacale, ad aggiornare il vigente *Regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità* in ragione del nuovo CCNL 16/11/2022.

Art. 34 - Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Le Parti danno atto che il lavoro agile è disciplinato da apposito regolamento comunale, adottato previo confronto sindacale.
2. L'ente si impegna, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, ad aggiornare il suddetto regolamento, previo confronto sindacale, in ragione del nuovo CCNL 16/11/2022, integrandolo con le disposizioni atte a regolamentare anche il lavoro da remoto

Art. 35 - Il Coordinamento Pedagogico

1. Le Parti alla luce dell'istituzione della figura del Coordinatore Pedagogico istituito dall'Art. 4 comma 1 lett. g) del D. Lgs n.65/2017 e recepito nell'Art. 94 bis del CCNL 2019-2021, tenuto conto anche delle indicazioni eventualmente fornite dalla Regione in materia, provvederanno a istituire/verificare, l'effettiva presenza e operatività del Coordinatore Pedagogico.
2. L'Amministrazione si impegna a verificare, in applicazione delle procedure di verticalizzazione di cui all'Art. 13 del CCNL 2019-2021, la presenza di personale interno all'Ente in possesso dei titoli per il conferimento dell'incarico di cui al presente articolo.

Art. 36 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'Art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n.285/1992, per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'Art. 98 del CCNL 2019-2021, sono quelle di seguito riportate:
 - una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali;
 - una quota è versata per finalità assistenziali secondo la disciplina vigente nell'Ente;
 - una quota può integrare il Fondo risorse decentrate per finanziare progetti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, ivi compreso le risorse destinate al pagamento della Indennità di servizio esterno.
2. L'Ente annualmente provvede a versare al Fondo di Previdenza le quote spettanti a ciascun lavoratore e contestualmente va data comunicazione agli stessi.

Art. 37 - Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'Art. 22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo Art. 14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.

Art. 38 - Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

1. Per i lavoratori ai quali, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia prescritta dalla legge l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'Art. 14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, di € 350,00 per il personale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, di € 350,00 per il personale Educativo, docente ed Insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori ed € 200,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 39 - Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCDI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 40 - Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL vigente, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi e negli accordi di riparto annuale in precedenza sottoscritti.

