

COMUNE DI PITIGLIANO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

TRIENNIO 2023/2025

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e finalità	pag. 3
Art. 2 - Campo di applicazione	» 3
Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	» 3

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Relazioni Sindacali	» 4
------------------------------------	-----

TITOLO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

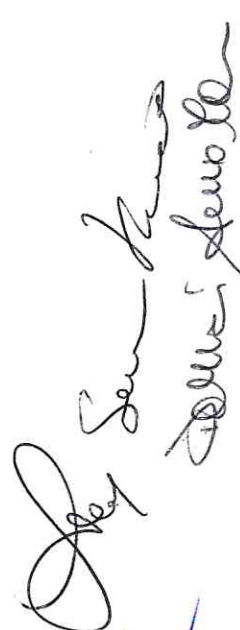
Art. 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)	» 4
Art. 6 - Incentivazione collegata alla performance.....	» 5
Art. 7 – Differenziazione del premio individuale	» 6

TITOLO IV - INCARICHI DI EQ

Art. 8 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.....	» 6
Art. 9 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di e.q.	» 7

TITOLO V - ALTRE INDENNITÀ

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro	» 8
Art. 11 - Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che com- portano specifiche responsabilità	» 8



Art. 12 - <i>Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto..</i>	»	9
Art. 13 - <i>Reperibilità</i>	»	9
Art. 14 - <i>Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</i>		

**TITOLO VI - PROGRESSIONI ORIZZONTALI/
DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Art. 15 - <i>La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>	»	10
--	---	----

**TITOLO VII - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 16- <i>Articolazione dell'orario di lavoro e fasce di flessibilità .</i>	»	11
Art. 17- <i>La Banca delle Ore</i>	»	11
Art. 18 - <i>Recupero monte orario in eccesso</i>	»	11
Art. 19 - <i>Ferie</i>	»	12
Art. 20- <i>Buoni Pasto.....</i>	»	13
Art. 21- <i>Festività infrasettimanali per il personale turnista</i>		
Art. 22- <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.....</i>	»	13
Art. 23 - <i>Orario multiperiodale</i>	»	13
Art. 24 - <i>Contingente dei lavoratori a tempo parziale</i>	»	13
Art.25- <i>Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	»	14
Art. 26 - <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</i>	»	14
Art. 27 - <i>Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni</i>	»	14
Art. 28 - <i>Lavoro agile</i>	»	14

TITOLO VIII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 29 - <i>Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....</i>	»	15
Art. 30 - <i>Norme finali</i>	»	15

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature in black and several smaller ones in blue.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.
2. Il presente CCI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.
3. Il presente CCI 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 vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

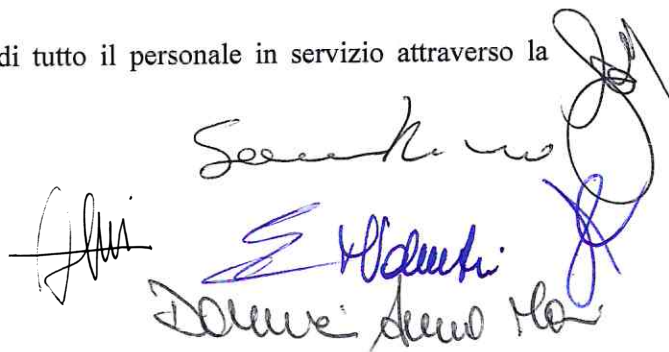
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei 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.
3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.



5. 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 di cui all'articolo 7.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. 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.
8. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Relazioni Sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Relativamente al Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa) si rimanda al CCNL TRIENNIO 2019/2021;

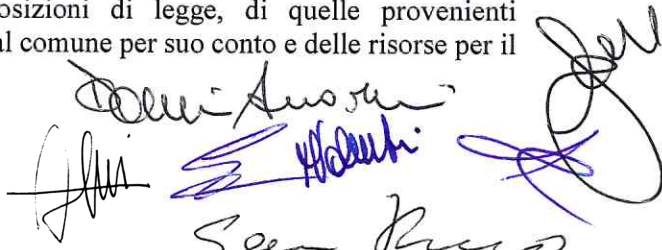
TITOLO III

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 5

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. **Il 30% della parte variabile del fondo**, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il



personale delle case da gioco, è **destinato alla incentivazione della performance individuale**. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione;
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed alla valutazione da parte dei responsabili. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

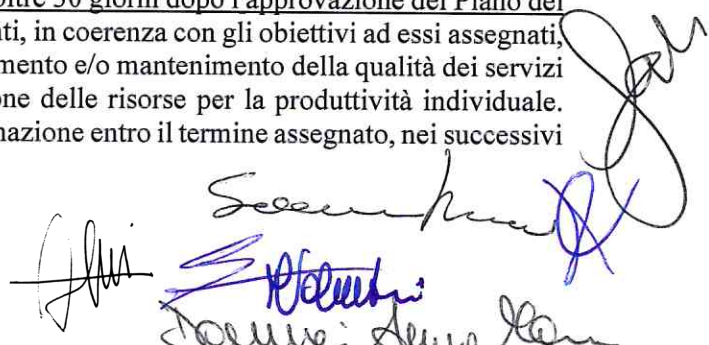
Art. 6

Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai D.lgs. n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai responsabili e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. All'inizio del periodo di valutazione, e comunque non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del Piano del performance, i Responsabili assegnano ai propri dipendenti, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento e/o mantenimento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività individuale. Qualora il Responsabile non provveda alla suddetta assegnazione entro il termine assegnato, nei successivi



10 giorni sarà convocata la Conferenza dei Responsabili appositamente costituita che provvederà all'assegnazione in sua vece.

4. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il responsabile provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

5. Al fine di assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale, il premio individuale da attribuire al personale viene calcolato per il 50% in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato presso i vari settori; esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale. Per il restante 50% viene calcolato sulla base della valutazione conseguita, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time.

6. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 10, saranno prioritariamente destinate a finanziare il premio individuale in favore del miglior dipendente di cui al successivo articolo ed in subordine verranno ripartiti tra tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva pari o superiore a punti 70.

7. Il premio individuale erogato a ciascun dipendente sarà riproporzionato ai giorni di effettiva presenza in servizio, con esclusione di assenze per ferie, permessi.

8. L'Ente utilizzerà il vigente Sistema per la valutazione della Performance del Personale: Segretario Comunale, Incarichi di E.Q. e altro personale dipendente approvato con D.G. n. 100 del 14/07/2023.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 10, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 10% dei dipendenti non titolari di EQ che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Il risultato delle percentuali viene arrotondato con metodo matematico (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso), e comunque garantendo almeno una unità.

2. In caso di parità si tiene conto del punteggio più alto ottenuto nella Scheda di Valutazione "Comportamento professionale" e, in via subordinata, del criterio "Comportamenti organizzativi e relazionali". In caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e successivamente della anzianità anagrafica.

3. La suddetta quota sarà liquidata a valere sulle "economie" risultanti dalle valutazioni che non rientrano nell'ultimo scaglione (95/100). Qualora non vi siano somme residue si provvederà al ricalcolo di tutti i premi.

TITOLO IV

INCARICHI DI EQ

Art. 8

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione



1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.
2. L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le elevate qualificazioni previste dal proprio ordinamento.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla pesatura della funzione e verrà attribuita in base alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. in termini di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Eventuali risparmi in ordine alla quota destinata alla retribuzione di risultato verranno ridistribuiti tra i titolari di EQ in proporzione all'attribuzione di ciascuna posizione.

Art. 9

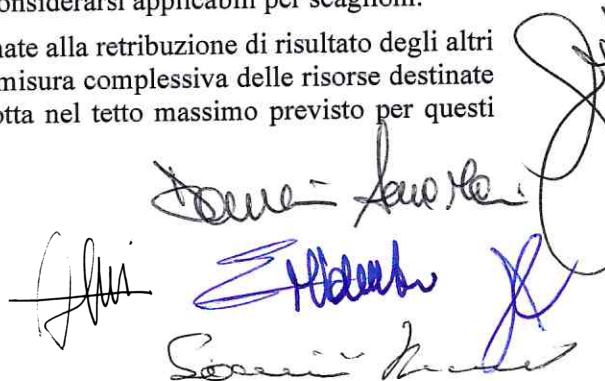
Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di incarichi di E.Q., a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>100%</i>

L'importo degli incentivi di cui sopra sono calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, liquidati per anno di competenza, non tenendo conto pertanto della data in cui potranno essere effettivamente erogati (cassa), e non sono da considerarsi applicabili per scaglioni.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di EQ e la relativa operazione è effettuata dopo che la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.



TITOLO V
ALTRE INDENNITÀ

Art. 10

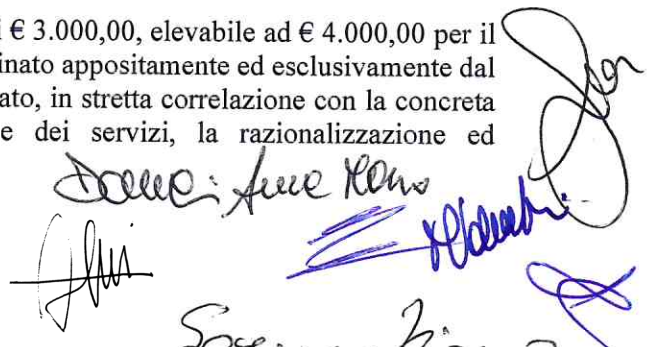
Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o al profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro.
3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in € 4,00 per le attività disagiate, e € 1,55 per quelle di maneggio valori. L'aumento previsto avrà decorrenza dalla sottoscrizione del Contratto.
4. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro, diversa da quelle regolamentate nel vigente regolamento interno dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).
5. L'indennità maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e valori bollati e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). L'indennità maneggio valori spetta anche al dipendente incaricato di sostituire l'agente contabile in caso di sua assenza qualora la sostituzione superi i 7 giorni continuativi.
6. L'indennità è calcolata e liquidata trimestralmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
7. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le parti concordano di riconoscere al personale dipendente inquadrato nell'area degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022, un compenso aggiuntivo correlato allo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità. Per tali attività debbono intendersi a titolo esemplificativo quelle indicate all'art. 84, comma 1.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale. Detti provvedimenti, da emanarsi annualmente, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.
3. L'importo dell'indennità, che può arrivare ad un massimo di € 3.000,00, elevabile ad € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, è determinato appositamente ed esclusivamente dal competente Responsabile del Servizio con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.



4. Le indennità sono determinate in modo da essere complessivamente contenute nel budget definito con l'accordo economico annuale. In caso di risorse annuali insufficiente al finanziamento integrale delle indennità assegnate si procederà al loro riproporzionamento.

5. Le indennità sono liquidate mensilmente, a decorrere dal mese successivo a quello di maturazione, previa formale individuazione del Responsabile del Servizio e previa contrattazione delle risorse destinate a tale istituto. La liquidazione si intende sospesa sino alla definizione della contrattazione annuale della parte economica.

6. L'attribuzione delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità avviene secondo il Regolamento approvato con D.G. n. 94 del 06.09.2022.

7. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

8. Fermo quanto previsto dal Regolamento sulle specifiche responsabilità approvato con D.G. n. 94 del 06.09.2022, i compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili al verificarsi delle ipotesi di cui al suddetto regolamento e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

11. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

Art. 12

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto o in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

2. A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 13

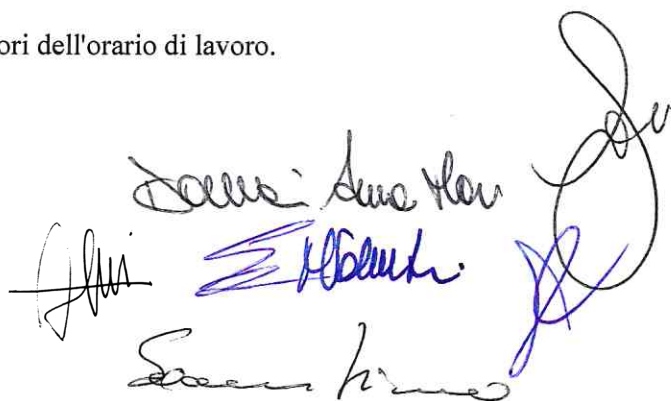
Reperibilità

1. Per i servizi di Stato Civile, e le aree di Pronto Intervento viene istituito il servizio di pronta reperibilità. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte è fissata in:

- € 0.86/ora Reperibilità feriale;
- € 1.72/ora Reperibilità festiva.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio (in presenza di situazioni di emergenza climatica, ambientale od in caso di sostituzioni per assenze) il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 7 per un numero massimo di 3 mesi continuativi.

3-Il dipendente sarà collocato in reperibilità solo al di fuori dell'orario di lavoro.



Art. 14

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
 - a) € 1,30 lordi giornalieri per servizi esterni;
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Questo compenso viene corrisposto trimestralmente sulla base di una attestazione del Responsabile della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

TITOLO VI

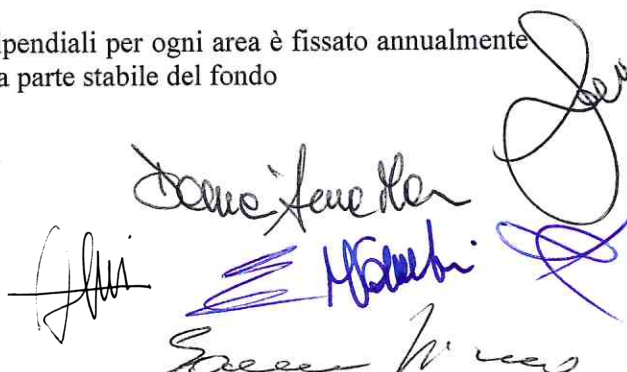
PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 15

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50%, con arrotondamento matematico (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso), e comunque non superiore al 35 % dei dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1 Gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1 Aprile 2023.
4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree, sulla base delle previsioni dettate dall'ente nell'apposito regolamento e vengono effettuate con cadenza biennale.
5. Il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato annualmente dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo

TITOLO VII



ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16

Articolazione dell'orario di lavoro e fasce di flessibilità

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato secondo le disposizioni adottate con atto dell'organo esecutivo.

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi di trasporto scolastico, di vigilanza e comunque interessato alla turnazione, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, come segue:

orario di lavoro ordinario:	dalle ore 8,00 alle ore 14,00
orario di lavoro nella giornata di rientro:	dalle ore 15,00 alle ore 18,00
fascia di flessibilità antimeridiana:	dalle ore 7,00 alle ore 9,00
fascia di flessibilità pomeridiana:	dalle ore 14,00 alle ore 15,00

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

4. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono concordare con il Responsabile, previa informazione al servizio personale, articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 12:30 e per un tempo superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e comunque a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 17

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 100 ore complessive annue.

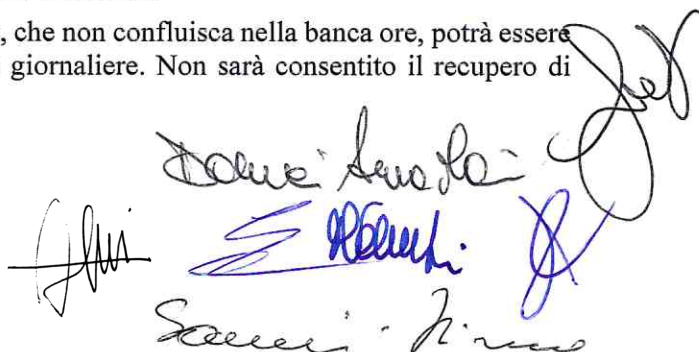
3. Le ore accantonate possono essere fruite da ciascun lavoratore, previa richiesta, come permessi compensativi anche per intera giornata e potranno essere godute entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 18

Recupero monte orario in eccesso

1. L'eventuale eccedenza oraria maturata dal dipendente, che non confluisca nella banca ore, potrà essere recuperata unicamente nella durata massima di tre ore giornaliere. Non sarà consentito il recupero di un'intera giornata lavorativa.



Art. 19

Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Le ferie di durata superiore a giorni 5 di norma dovranno essere richieste con un preavviso di almeno 7 giorni. Negli altri casi, di norma, è richiesto il preavviso di almeno 1 giorno.
3. Per tutto quanto non previsto si rimanda all'art. 38 del CCNL 2019/2021.

Art. 20

Buoni pasto

1. Al personale dipendente è riconosciuto un buono pasto alle condizioni previste dall'art. 35, comma 2, del CCNL.
2. Per il Personale di Polizia Locale, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, è prevista la possibilità di fruire di una pausa per la consumazione dei pasti collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 21

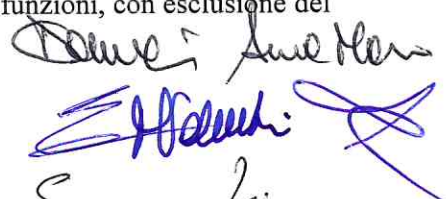
Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. In applicazione dell'art. 29 del CCNL 2019-2021 a decorrere dal 17/11/2022, data di entrata in vigore del CCNL, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, dà diritto in alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.
2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza trimestrale ed è corrisposta nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.
3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art. 22

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

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
3. L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 36 max ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del



lavoro straordinario.

4. L'Amministrazione si impegna inoltre a garantire la formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e ad impostare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi.

Art. 23

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 24

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

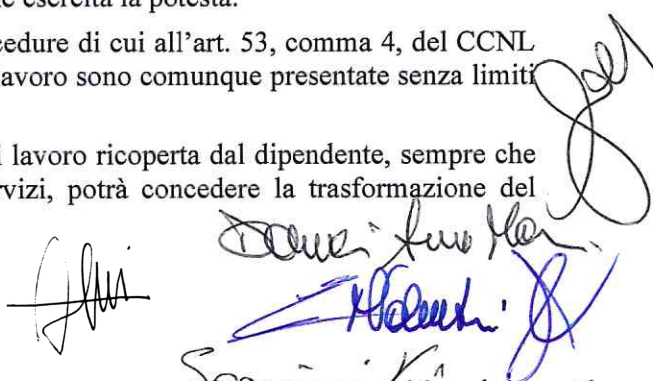
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del



rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

5. Le parti rinviando al Regolamento concernente i criteri per il conferimento e la revoca degli Incarichi di Elevata Qualificazione approvato con D.G. n. 100 del 14/07/2023 per l'individuazione, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, se necessario ed anche in via temporanea, degli incarichi di EQ che possono essere conferiti anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Come previsto dall'art. 6, comma 6, del suddetto Regolamento, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 25

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti potrà avvenire anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato, in conformità a quanto previsto dall'art. 62, comma 11, CCNL 19.11.2022 e secondo il Sistema per la Valutazione della Performance del Personale approvato dall'Ente con D.G. n. 100 del 14/07/2023.

Art. 26

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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

Art. 27

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 30 del CCNL del 16.11.2022. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

2. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni, a richiesta, i dipendenti in presenza di:

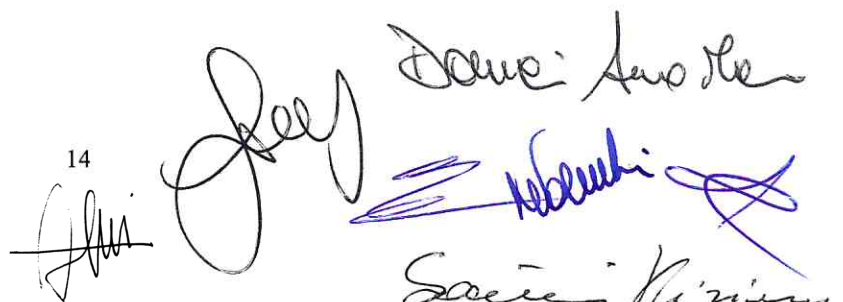
- particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 28

Lavoro agile

1. L'Ente garantisce la possibilità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base dei requisiti e secondo le modalità disciplinate nell'apposito Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 98 del 06.09.2022 e sue eventuali successive modifiche e integrazioni.

14



The bottom of the page features four handwritten signatures. From left to right: a signature in black ink, a signature in black ink, a signature in blue ink, and a signature in black ink. The number '14' is written above the first signature.

TITOLO VIII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 29

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1.

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

2. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 30

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrativa ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Pitigliano _____ 2023

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente, il Segretario Comunale dott.ssa Federica Ambrogi _____

Il Membro dott.ssa Antonella Carozza _____

Le RSU

Dominici Anna Maria _____

Sonnini Tiziano _____

Valentini Monica _____

Le OO.SS. territoriali

FP CGIL: Giorgio Nucci _____

UIL EE.LL.: Sergio Lunghi _____

FP CSL: Simona Piccini _____

