



CITTÀ DI CROTONE

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATOINTEGRATIVO ANNO 2022

L'anno DUEMILAVENTIDUE il giorno TRENTUNO del mese di OTTOBRE alle ore 09:30 nella sede del COMUNE di CROTONE si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta e regolarmente convocata:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dirigente Settore I Dott.ssa Raffaella Paturzo
Componente: Dirigente Settore III Antonio Luigi Anania
Componente: Dirigente del Settore VII Avv. Francesco Iorno

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Pierluigi Adolfini
Maurizio Cimino
Antonio Curatola
Emanuela Decima
Francesco Federico
Pantaleone Lumastro
Alessandra Mesoraca
Giuseppe Muraca
Roberto Piperis
Adolfo Riganello
Roberto Scalera
Francesco Scigliano

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore
C.I.S.L. F.P. - Scozzafava Tommaso/Cataldo Ferro
U.I.L. F.P.L. - Papaleo Gaetano

La delegazione trattante regolarmente costituita dai presenti, conviene quanto appresso:



CITTÀ DI CROTONE

visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con verbale n.81250 del 27/10/2022;
vista la Delibera di Giunta n. 421 del 27/10/2022, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma;

le parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2022, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

Raffaello Petrucci

I COMPONENTI
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

Alfredo
Francesco

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL AP FERRO *Fer*

[Signature]

UIL FPL TAPALPO. GAETANO
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

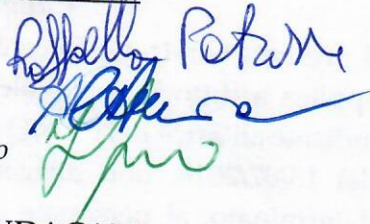
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

COMUNE DI CROTONE
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2022

L'anno DUEMILAVENTIDUE, il mese di OTTOBRE il giorno 10
alle ore 9,30 nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante,
composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte
sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte
economica anno 2022.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

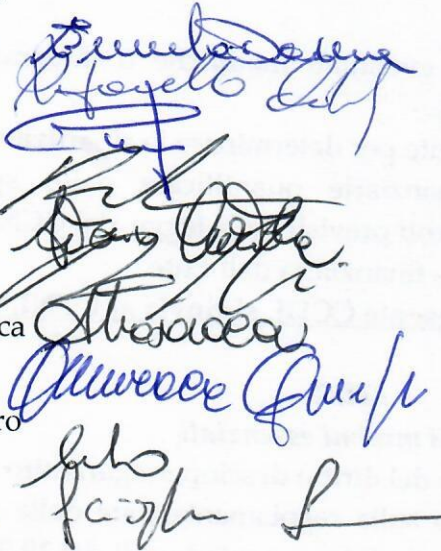
Presidente: *Dirigente Settore I Dott.ssa Raffaella Paturzo*
Componente: *Dirigente Settore III Antonio Luigi Anania*
Componente: *Dirigente del Settore VII Avv. Francesco Iorno*



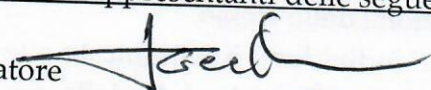
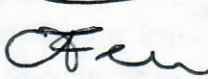
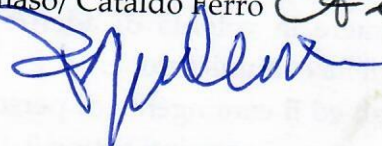
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Federico Francesco
Emanuela Decima
Adolfo Riganello
Maurizio Cimino
Roberto Piperis
Antonio Curatola
Pierluigi Adolfini
Alessandra Mesoraca
Giuseppe Muraca
Pantaleone Lumastro
Roberto Scalera
Francesco Scigliano



Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore 
C.I.S.L. F.P. - Scozzafava Tommaso/ Cataldo Ferro 
U.I.L. F.P.L. - Papaleo Gaetano 

PARTE NORMATIVA ANNO 2022

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa come appresso trascritto:

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2022 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2022 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi

- previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 3 unità categoria C/D;**
- b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
- c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 2 unità: categoria B/C/D;**
- d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n. 3 unità;**
- e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili **n. 3 unità categoria B/C.**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 21/05/2018

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola, a sua volta, in:
 - **Informazione;**
 - **Confronto;**
 - **Organismi paritetici di partecipazione.**
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 21/05/2018

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 21/05/2018

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. **Sono oggetto di confronto:**
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del CCNL 21/05/2018.

- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme

8. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs. n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Formazione e aggiornamento del personale






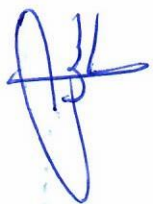

Art. 49-bis e 49-ter CCNL 21/05/2018

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
2. Le attività di formazione sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
 - garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.
3. A tal fine:
 - a) Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
 - b) Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.




- D. B. M. L. C. Z.
- R. P. M.
- M.
- C. Z.
- A. B.
- c) Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
 - d) I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
 - e) Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
 - f) Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
 - g) Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
 - h) Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
 - i) Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
 - j) Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 (solo per gli Enti con più di 300 dipendenti):
 - i. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - ii. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - iii. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
 - k) Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
 - l) Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 10






Lavoro straordinario

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
 2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
 3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 11
Banca delle ore

- 
- 
- 
1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
 2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
 3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
 4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
 5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
 6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore del Fondo nella parte variabile.

Art. 12
Comitato unico di garanzia e pari opportunità

- 
- 
- 
- 
- 
1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
 2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

268.613,04

CCNL 21/05/2018

Handwritten notes and signatures on the left margin: 'B', 'del', 'S', 'K', 'L', 'sub', 'P', 'M', 'CF'.

1. Si richiama integralmente il sistema di Misurazione e valutazione della performance approvato con D.G. n. 305 del 12/08/2022 e in modo particolare l'articolo 12, l'articolo 13, l'art 15 dal c. 3 al c. 10, l'art 16, l'art 17, l'art 22, l'art 23, l'art 24 e i relativi allegati.
2. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in ~~€278.613,04~~ di cui 50.000,00 finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance di cui al successivo articolo, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite che vi confluiranno a rendiconto, e sono destinate a remunerare la performance organizzativa dell'ente e quella individuale.
3. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza, secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione vigente e sue possibili modifiche e nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione "Scheda di valutazione e misurazione della performance" nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
4. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente secondo quanto stabilito nel sistema di misurazione vigente, viene trasmessa al Responsabile delle Risorse Umane e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
5. Il dipendente, entro e non oltre 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia. La procedura di conciliazione deve concludersi entro 30 giorni dalla data dello stesso. (cifr. Art 17 del "regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance")
6. Il personale che, nel corso dell'anno, viene trasferito in un'altra unità organizzativa è valutato tenendo conto della percentuale di raggiungimento al 31/12 degli obiettivi assegnatigli dal dirigente responsabile dell'unità organizzativa presso cui ha prestato l'attività prevalente nel corso dell'anno. Il medesimo personale, con riferimento alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi, viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa al quale il dipendente risulta assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento, sentito il/i responsabile/i precedente/i rispetto al periodo di lavoro svolto in altra/e unità organizzativa/e.
7. Il personale proveniente da altri enti in posizione di comando viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui è assegnato.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

8. Il personale proveniente da altri enti in posizione di distacco o utilizzo funzionale viene valutato dal responsabile della struttura presso la quale svolge la prestazione lavorativa che lo comunicherà al responsabile dell'ente di provenienza cui risulta assegnato.
9. Il personale assegnato ad altri enti, in posizione di distacco o utilizzo funzionale, viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui risulta assegnato, che acquisirà i criteri di valutazione dal responsabile dell'Ente presso il quale svolge la prestazione lavorativa.
10. Non si procede alla valutazione individuale nelle ipotesi in cui:
- il dipendente abbia prestato servizio per un periodo non superiore ad un trimestre (indipendentemente dalla motivazione dell'assenza) fatti salvi i casi previsti dalla legge;
 - il dipendente abbia prestato servizio per uno o più periodi lavorativi brevi e/o disomogenei tali da non garantire la concreta possibilità di una valutazione secondo il giudizio, espresso con atto motivato, del titolare del potere valutativo;
 - in tutti i casi in cui non si sia proceduto all'assegnazione degli obiettivi individuali o degli obiettivi del settore di appartenenza e all'individuazione degli indicatori relativi alla unità organizzativa di assegnazione.
11. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
12. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono quelli previsti nel vigente "Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance" richiamando integralmente l'articolo 22, 23, 24 e i relativi allegati.
13. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi/distacchi sindacali retribuiti, permessi studio, scioperi, congedi per donne vittime della violenza. Non si considerano nel computo relativo al giorno di malattia le assenze dovute a quarantena e/o isolamento fiduciario per covid.

Art. 14

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

- La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati aggiuntivi rispetto ai compiti ordinari ed alla programmazione comune dell'Ente.
- Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati con atto di Giunta, a seguito di proposta dei Responsabili di Settore o di Servizio, svolti anche al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare i dipendenti dei settori interessati.
- Le attività sono remunerate, a consuntivo, successivamente all'approvazione della relazione sulla Performance dell'anno di riferimento, ai singoli dipendenti interessati,

sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo e degli obiettivi certificati dal Responsabile.

4. In questa annualità è prevista la prosecuzione del progetto delle Risorse Umane, la prosecuzione del Progetto del Verde Pubblico incrementato della parte che andrà a coprire l'attività di ottobre e dicembre e il progetto del Servizio Affari Generali che sarà comunque intersettoriale e oltre al personale del Servizio 1.1 coinvolgerà almeno un dipendente di ogni settore; tutti e tre i progetti sono stati approvati con delibera di Giunta e già presentati nell'annualità 2021.
5. A tale istituto vengono destinate risorse pari a € 50.000,00 (30.000 per il verde pubblico, 10.000,00 per il progetto delle Risorse Umane e 10.000, per il progetto del Servizio Affari Generali).

Art. 15

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.
2. Al finanziamento delle Posizioni Organizzative è stanziata la somma di € 179.630 di cui:
 - € 156.200 per la retribuzione di posizione;
 - € 23.430 per la retribuzione di risultato.

Art. 16

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

Le parti convengono che tale istituto, per l'anno 2022, viene finanziato con un importo pari ad € 65.000 stabilendo che:

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti par al 50%. Si procede preliminarmente a calcolo suddiviso per categoria e solo successivamente, qualora dovessero risultare delle economie, e sempre nel rispetto della graduatoria in relazione alla media del voto delle valutazioni dell'ultimo triennio, si riconoscono ulteriori progressioni fino alla quota massima del 50% del totale complessivo del personale.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono disciplinati dal regolamento della Performance in vigore al momento della selezione.

4. In assenza di una o più schede di valutazione dei tre anni antecedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, al fine di stilare la graduatoria degli aventi diritto non sarà possibile prenderne parte.
5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
6. Gli oneri di cui al comma 5 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
7. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui si riferisce la selezione.
8. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente l'anno in cui si riferisce la procedura per l'attribuzione della PEO, siano stati sanzionati con provvedimenti disciplinari di sospensione dal servizio.
9. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
10. L'esito della procedura ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Il personale in comando o in distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, e il personale assunto in mobilità da altro ente, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione, o dall'ente di provenienza nel caso della mobilità, le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio secondo la propria disciplina. L'amministrazione che effettua la graduazione delle PEO procede a riportare le valutazioni acquisite da altra amministrazione, alla graduazione vigente nell'ente, tenendo conto tuttavia di quanto previsto nel regolamento dell'Ente di provenienza.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis CCNL21/05/2018

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 presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 1 lettere a) e c) sarà pari ad € 3,00 per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50% per causale aggiuntiva. Per la causale di cui alla lettera b) l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato è pari ad € 5,00.
5. L'erogazione dell'indennità di "condizione lavoro" è riconosciuta ai dipendenti preventivamente e formalmente individuati con atto scritto dal responsabile di settore.
6. La presente indennità è erogata **PROPORZIONALMENTE AI GIORNI DI EFFETTIVO SERVIZIO PRESTATO E DI EFFETTIVA ATTIVITÀ CERTIFICATA DAL DIRIGENTE.**
7. L'erogazione dell'indennità di "condizione lavoro" al personale interessato, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze anticipatamente e formalmente richiesto al competente ufficio delle Risorse Umane, dal Responsabile di Settore deputato alla liquidazione con **assunzione di conseguente carico di responsabilità.**
8. Per l'indennità di maneggio valori è necessario, altresì, il rendiconto annuale reso dagli agenti contabili

Le parti convengono quanto di seguito specificato:

Disagio

Essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.), **NON PUÒ COINCIDERE CON LE ORDINARIE PRESTAZIONI DI LAVORO DA RENDERE SECONDO RUOLO/MANSIONI/PROFILO DI INQUADRAMENTO.**

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per i soli effettivi giorni di tale modalità di erogazione del servizio inteso specificatamente come **attività di sportello e front-office per minimo tre ore consecutive e come mansione giornaliera, come attività principale prevalente e costante che deve sottendere un'istituzionalizzazione della stessa con relativa programmazione oraria e calendarizzazione ufficiale di apertura al pubblico;**
- programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da **articolazioni orarie di particolare flessibilità** richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare;
- elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle **attività**

3 lu fg
di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;

- disagio connesso alla disponibilità alla **variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi** necessari al funzionamento del servizio o le **situazioni di orario frammentato o disagi**;
- disagio connesso per la mansione ricoperta alla necessità di spezzare l'attività d'ufficio per recarsi in sopralluogo all'esterno esclusivamente per i giorni **EFFETTIVAMENTE E PREVENTIVAMENTE** autorizzati dal dirigente che se ne assume piena responsabilità.
- per singoli servizi di carattere temporaneo, da declinare tali da parte dei singoli dirigenti, in rapporto alle prestazioni effettivamente svolte ed ai periodi ben individuati e temporanei.

Rischio

L'indennità di rischio come previsto dall'art.37 del CCNL del 14.9.2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano **UNA CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE E L'INTEGRITÀ PERSONALE**. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di **situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale**, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate;

I fattori rilevanti di rischio sono:

- a) **utilizzo di materiali pericolosi** (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc) conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore, uso di attrezzature e strumenti capaci a determinare lesioni;
- a) attività che comportano una **costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive**, che richiedono esposizione a condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una **costante e significativa esposizione allo stress relazionale** riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle stesse, palesano un carattere significativamente **usurante della salute e del benessere psico-fisico**.
- d) Attività connesse al rischio di **inquinamento** acustico ed elettromagnetico.

Maneggio valori

CF

B

L'indennità di maneggio valori spetta ai dipendenti adibiti a servizi che comportino maneggio di valori **IN VIA CONTINUATIVA E GIORNALIERA**, per l'espletamento delle mansioni di competenza, per cui **esclusivamente a quei dipendenti** che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, **IN MANIERA NON MERAMENTE SALTUARIA O OCCASIONALE**, sono addetti e provvedono ad espletare funzioni che comportano necessariamente il **maneggio di valori di cassa** (denaro contante, schede carburanti, ecc).
Tale indennità, per l'anno 2022, interesserà i seguenti settori nella misura di seguito indicata:

SETTORI	Disagio	Rischio	Maneggio valori
Settore I + interni Staff Gabinetto del Sindaco	3 dipendenti al dì per il protocollo 2 dipendenti al dì URP (con calendario e orario di apertura al pubblico istituzionalizzato) 3 dipendenti supporto organi istituzionali 1 supporto consiglio comunale (solo per i giorni del consiglio) 1 dipendente interno dello staff sindaco 1 custode	1 messo 4 dipendenti al dì per la portineria	
Settore II	8 dipendenti al dì per demografici 2 dipendenti al dì per biblioteca 2 dipendente pubblica istruzione per tre giorni a settimana 1 dipendenti per politiche sociali per tre giorni a settimana (con calendario e orario di apertura al pubblico istituzionalizzato)	7 dipendenti al dì per politiche sociali (per i giorni in cui si crea la reale condizione di rischio allegata e sottoscritta dal dirigente)	7 dipendenti
Settore III	2 dipendenti per i tributi per tre giorni a settimana (con calendario e orario di apertura al pubblico istituzionalizzato)		1 dipendente
Settore IV	2 dipendenti per sopralluogo (per i giorni in cui si crea la reale condizione autorizzata e individuata puntualmente dal dirigente che la sottoscrive)		
Settore V	1 dipendente al dì per servizi cimiteriali 1 dipendente presso il cimitero per tre giorni a settimana	18 operai (per i giorni in cui si crea la reale condizione di rischio)	1 dipendente

ZB sub fg P

	1 dipendenti per rilascio autorizzazioni e permessi per tre giorni a settimana (con calendario e orario di apertura al pubblico istituzionalizzato) 2 dipendenti per sopralluogo (per i giorni in cui si crea la reale condizione autorizzata e individuata puntualmente dal dirigente che la sottoscrive)	allegata e sottoscritta dal dirigente)	
Settore VI		8 operai (per i giorni in cui si crea la reale condizione di rischio allegata e sottoscritta dal dirigente)	
Settore VII			3 dipendenti
Settore VIII			
Avvocatura			
Antica Kroton			

Non vengono riconosciute indennità aggiuntive "condizione lavoro" ai dipendenti a cui verranno riconosciute le *specifiche e particolari responsabilità* (Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018), considerando incluso in tale riconoscimento anche la remunerazione dell'eventuale indennità delle condizioni lavoro; **È POSSIBILE RICONOSCERE UN' INDENNITÀ AGGIUNTIVA SE L' INDENNITÀ DI CONDIZIONE LAVORO SI RIFERISCE ALL'ESPLETAMENTO DI UN'ATTIVITÀ COMPLETAMENTE DIFFERENTE NON RICONDUCEBILE A QUELLE PER CUI È ASSEGNATA LA PARTICOLARE RESPONSABILITÀ COME PREVEDE L'ARAN.**

Pertanto solo ove fosse possibile dimostrare la sussistenza effettiva di diverse causali giustificative dell'erogazione dei due compensi il cumolo potrebbe ritenersi ammissibile (Ral 1880- CFL 90 A - RAL 1875 -RAL 1971 - RAL 1783).

Per l'annualità 2021 di cui al presente CCDI l'istituto è finanziato per un totale di € 73.0000,00.

Art. 18

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

CA

B

2. Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. **Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale svolta nella struttura funzionale dell'ente.**
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso/gara;
 - Responsabilità di partecipazione, quale componente, ad altre commissioni da cui scaturiscono delle decisioni gestionali;
 - Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
 - Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi e/o procedimenti erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
 - Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (es. conferenze di servizi)
 - Responsabilità di preposizione a servizi complessi/strategici;
 - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, e simili)
4. Non rientrano nelle attribuzioni delle particolari responsabilità le mansioni legate alla sola attività di segreteria di Settore.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e massimo di 2.500,00 euro per come di seguito indicati:
- N° 2 posizioni di Particolare Responsabilità da € 2.500,00

- b) N° 4 posizioni di Particolare Responsabilità da € 2.000,00
c) N° 5 posizioni di Particolare Responsabilità da € 1.800,00
d) N° 14 posizioni di Particolare Responsabilità da € 1.500,00
e) N° ~~20~~ 23 posizioni di Particolare Responsabilità da € 1.000,00
f) N° 10 posizioni di Particolare Responsabilità da € 750,00
g) N° ~~25~~ 26 posizioni di Particolare Responsabilità da € 500,00
6. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in un'unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
8. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidategli a tale titolo. All'impegno di spesa si procede con apposito atto.
9. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento (determina o disposizione di servizio); in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari, le fattispecie di rilevante responsabilità e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
10. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente e proporzionalmente secondo quanto disposto nel precedente c. 6 successivamente all'approvazione della relazione sulla performance.
11. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono nella Performance ovvero, se già liquidata, nel fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999.
12. Per l'anno 2022, sono valide le particolari responsabilità attribuite con atto formale finora e si potrà provvedere a completare l'iter di assegnazione delle particolari responsabilità successivamente alla stipula del presente contratto riconosciute secondo quanto stabilito nel c.6.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 89.0000,00

1. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, sempre qualora non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti (determinazione o disposizione), \ \
- a) derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o Ufficiale elettorale** nonché di **responsabile dei tributi** stabilite dalle leggi a cui non è riconosciuta la particolare responsabilità c.1 per tale attività max n° 10 dipendenti;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli **archivisti informatici** nonché agli **addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico** ed ai **formatori professionali** cui non è riconosciuta la particolare responsabilità c.1 per tale attività n°1 dipendente;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al **personale addetto ai servizi di protezione civile** cui non è riconosciuta la particolare responsabilità c.1 per tale attività;
 - d) le funzioni di **ufficiale giudiziario** attribuite ai messi notificatori cui non è riconosciuta la particolare responsabilità c.1 per tale attività.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 3.850,00

TOTALE COMPLESSIVO € 92.850,00

Art. 19

Reperibilità

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. I dipendenti con contratto Enti Locali Aran 2022 sono soggetti alla reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro nei casi di necessità di servizio, per settori e attività per cui è necessario la continuità dei servizi.
2. La durata massima della reperibilità è di 12 ore e nel caso di chiamata in servizio durante la reperibilità il lavoratore deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ogni lavoratore non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per un turno di reperibilità di 12 ore è prevista una indennità di € 10,33, mentre per turni di durata inferiore alle 12 ore, l'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta in maniera proporzionale alla stessa durata maggiorata del 10%. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna

prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. E' prevista la reperibilità dalle h 19 alle h 7 da lunedì a venerdì e h 24 per i due giorni di sabato e domenica per un amministrativo (TSO) e dalle 20 alle 8 per due vigili 7 giorni su 7 per il settore VII "Polizia Locale". I dipendenti reperibili, in caso di emergenza, avranno cura di relazionarsi con le P.O. e/o il Dirigente del settore a cui fa capo l'emergenza riscontrata.
9. Per i servizi tecnici (Settore IV, V e VI) viene elaborato dal Settore V "Manutenzione" un piano di turnazione per coprire h 24 il controllo delle emergenze, al di fuori dell'orario d'ufficio. I tre settori tecnici destineranno a questa funzione i loro tecnici, organizzando la programmazione su base settimanale.
10. I turni saranno organizzati dalle ore 18 alle ore 6 e h 24 per i due giorni di sabato e domenica. I tecnici reperibili, in caso di emergenza, avranno cura di relazionarsi con le P.O. e/o il Dirigente del settore a cui fa capo l'emergenza riscontrata. La turnazione sarà affiancata da due operai sempre in modalità intersettoriale.
11. E' prevista la reperibilità dalle h 14 alle h 2 di lunedì, mercoledì e venerdì e dalla h 18 alle h 6 di martedì e giovedì e dalle 8 alle 20 sabato e domenica: per il protocollo e pubblicazione all'albo e per il ced. I dipendenti reperibili, in caso di emergenza, avranno cura di relazionarsi con le P.O. e/o il Dirigente del settore a cui fa capo l'emergenza riscontrata.
12. In casi di emergenza e di attivazione di stati di allerta la reperibilità può essere estesa in base alle necessità anche a tutti gli operai, in mancanza di fondi l'istituto sarà coperto con le economie delle altre indennità.

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

SETTORI		
Settore I - Protocollo Albo Pretorio	1 amministrativo	
Settore II - Politiche Sociali	1 assistente sociale (a rotazione)	
Settore III		
Settore IV	1 dipendente CED (a rotazione)	2 operai e un tecnico a rotazione
Settore V		
Settore VI		

Settore VII	2 istruttori di vigilanza e 1 amministrativo (TSO) (a rotazione)
Settore VIII	
Settore IX	
Antica Kroton	

Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui all' articolo 24 comma 4 del CCNL convenendo di mantenere i seguenti modi e le seguenti condizioni:

Prestazioni mensili: n. 6 max;
 Importo pari: ad € 10,33 max.

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 55.000,00.

Art. 20

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

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001 che recita quanto segue "Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo".
2. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

Settore I	
Settore II – stato civile	X
Settore III	
Servizio IV	
Settore V – cimitero	X
Settore VI – verde pubblico	X
Settore VII – Polizia Locale	X
Settore VIII	
Settore IX	
Antica Kroton	

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 45.000,00

Art. 21

*Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
(art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)*

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti che DEVONO essere approvati e vigenti, confluiscono nell'ambito e nel totale delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio, ma con una destinazione vincolata, rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro (poiché previste dai contratti, ma finanziati con fondi esterni e non con le risorse messe a disposizione dai contratti). Tali incentivi riguardano in modo esemplificativo, ma non esaustivo: gli incentivi tecnici sulla progettazione di opere pubbliche, servizi e forniture, gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU/ICI, gli incentivi delle spese legali, le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, gli incentivi Mibact, gli accertamenti in materia del c.d.s. art.208.

Tali risorse sono quantificate nel fondo, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 545.000,00 e saranno determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo.

Art. 22

Messi Notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 23

Orario di lavoro flessibile

Art. 27 CCNL 21/05/2018

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

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24

Indennità di funzione



Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

1. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "Servizio" di Polizia Locale, sono:

- 1) Grado rivestito senza connessa responsabilità € _____
- 2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità € _____
- 3) Solo connessa responsabilità € _____

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "Corpi" di Polizia Locale, sono:

- 1) Grado rivestito:  
(Sottufficiale cat. C o D) parametro 10 (—);
(Ufficiale) parametro 20 (—);
(con riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

2) Responsabilità connessa al ruolo rivestito:
-responsabilità su: progetti / funzioni / servizi fino a 10 punti

2) Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:

la comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

- a) Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, nella tutela dell'ambiente e sociale, con **limitata disadattabilità** sociale e **non rilevanti** disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
- b) Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, nella tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
- c) Ente con **rilevanti competenze dirette** nella sicurezza urbana, nella tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estesi** disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1

Il **RANGE** di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- a) Sottufficiale (cat. C o D): da € 500,00 ad € 1.000,00;
b) Ufficiale (cat. D): da € 1.000,00 ad € 1.500,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato.

esempio: parametro di grado 10 (sottufficiale) - responsabile di ruolo punti 6 - caratteristiche dell'Ente 0,9 - fascia economica da € 500,00 a € 1.000,00 - Potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

$$10 \times 6 = 60 \quad 60 \times 0,9 = 54$$

Il valore per il Sottufficiale è pari a 110 ovvero: parametro 10, moltiplicato per il livello di responsabilità (max 10), moltiplicato per le caratteristiche dell'Ente (max 1,1) per cui il valore viene determinato con la proporzione:

1.000,00 (valore max per Sottufficiale) : 110 (punteggio max del ruolo) = X (valore da determinare) : 54 (valore punteggio conseguito) da cui:

$$X = 1.000 \times 54 : 110 \quad \text{il valore, pertanto, sarà € 490,10}$$

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

h
Pur essendo normativamente prevista nel presente articolo, l'indennità di funzione, è da intendersi compresa nella fattispecie dell'art. 18 "Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018".

Art. 25

Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/05/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) **turno diurno, antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del **10%** della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - b) **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del **30%** della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - c) **turno festivo-notturno**: maggiorazione oraria del **50%** della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dal fondo.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 85.000,000.

Art. 26

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 56 - quater CCNL 21/05/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € 30.0000,00 sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma c).

Art. 27

Indennità di servizio esterno

Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e **compensa interamente i rischi e disagi connessi** all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.
5. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

- MS
- Key
- a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

CRITERI CONTRATTATI

- Key
- Incidenza delle causali:
rischio elevato fino a 3 punti - rischio medio punti 1,5 - rischio minimo punti 1;
disagio elevato fino a 2 punti - disagio medio punti 1 - disagio minimo punti 0,5;
 - Caratteristiche dell'esposizione:
esposizione costante coef 1
esposizione costante coef 0,5
esposizione costante coef 0,2

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

Esempio

posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0
Esposizione costante coeff. 1

Il valore indennitario sarà così determinato:

$$1,5 \times I = 1,5$$

Considerando la forbice 1/10 previsti dal CCNL, le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 2,50.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in ~~€ 20.000,00~~ 28.780,00

Le parti concordano nello stabilire che, a rendiconto, una quota parte dei proventi derivanti dalle sanzioni del codice della strada (ex art. 208 Cds) venga destinata al finanziamento dell'incremento in misura pari al doppio della diaria giornaliera di euro 1,50 originariamente prevista questo istituto.

Art. 28

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

Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

- Key
1. Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o
- M

promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente

Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale, in particolare le parti convengono che le economie degli istituti verranno utilizzati per coprire possibili ammanchi di altri istituti dovuti, le ulteriori economie incrementeranno il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Ru/k

[Handwritten signatures in blue and green ink]

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dirigente del Settore I Dott.ssa Paturzo Raffaella

Componente: Dirigente Settore III Antonio Luigi Anania

Componente: Dirigente del Settore VII Avv. Francesco Iorno



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Adolfo Riganello

Emanuela Decima

Francesco Federico

Maurizio Cimino

Pantaleone Lumastro

Pierluigi Adolfini

Roberto Scalera

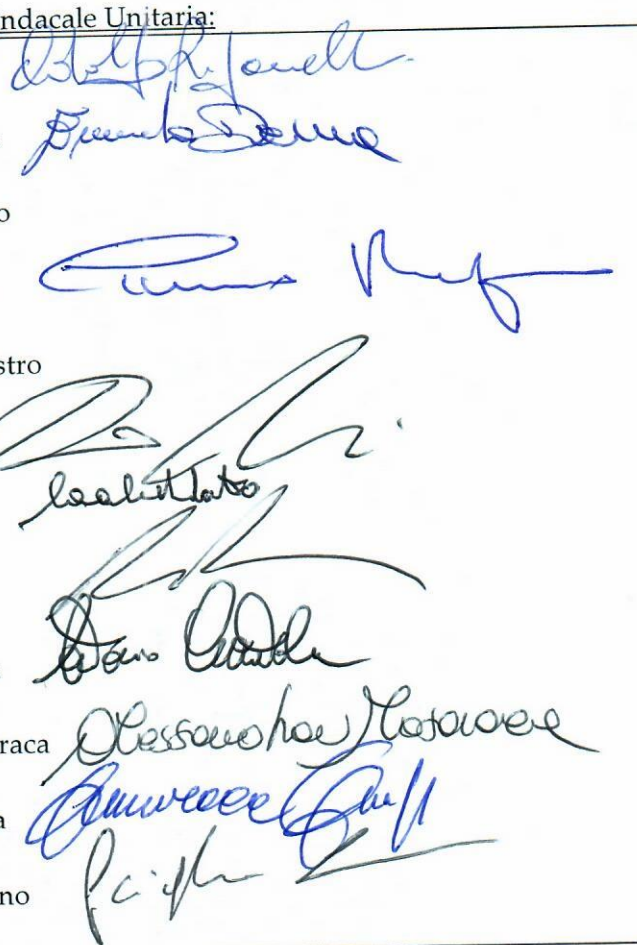
Roberto Piperis

Antonio Curatola

Alessandra Mesoraca

Giuseppe Muraca

Francesco Scigliano



Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. - Scicchitano Salvatore

C.I.S.L. F.P. - Scozzafava Tommaso/Cataldo Ferro

U.I.L. F.P.L. - Papaleo Gaetano

COMUNE DI CROTONE