



## COMUNE DI BONIFATI

Provincia di Cosenza

Piazza D. Ferrante - 87020 Bonifati (CS)

**Oggetto: Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) personale dipendente del Comune di Bonifati triennio 2022/2024.**

### **PREMESSO CHE:**

- in data 30 Novembre 2023 si è addivenuti alla sottoscrizione dell'allegata ipotesi di CCDI tra la delegazione trattante di parte pubblica, la R.S.U. dei dipendenti e le organizzazioni sindacali, concernente l'adozione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Bonifati triennio 2022/2024;
- con nota del 06/12/2023, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ha provveduto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7 del CCNL 16.11.2022 e dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001, all'invio tramite pec del citato accordo all'Organo di revisione contabile corredato della relazione illustrativa e tecnico finanziaria;

### **VISTE:**

- la certificazione dell'Organo di revisione contabile prot. n. 7212, del 12/12/2023, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del succitato accordo;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 85, adottata nella seduta del 14/12/2023, mediante la quale la Giunta ha preso atto dell'accordo siglato in data 30 Novembre 2023 riguardante il contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente del Comune di Bonifati, autorizzando il Segretario Comunale, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del medesimo contratto;

In data 19 Dicembre 2023, presso la Residenza comunale, si sono incontrate la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo CCDI del personale dipendente del Comune di Bonifati triennio 2022/2024, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

### Delegazione trattante di parte pubblica

Segretario Comunale Dr. Antonio Marino – *Presidente*

Antonio Marino

Dott.ssa Rosanna Moschini (Funzionario Contabile)

Rosanna Moschini

Dott.ssa Vommaro Antonella (Funzionario Contabile) – assente.

### Delegazione trattante di parte sindacale

(CSA/FIADDEL) per il tramite del sig. Mario Pasquale Rugiero

Mario Pasquale Rugiero

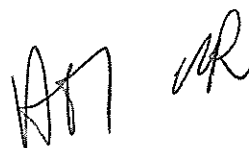
Le altre Rappresentanze sindacali e la RSU, benchè ritualmente invitate, non sono presenti.

Bonifati, li 19.12.2023



Comune di **BONIFATI**

Provincia di Cosenza



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
2022-2023-2024**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art.1 Oggetto
- Art.2 Ambito di applicazione
- Art.3 Durata - Revisione

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-Bis, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84, C. 1, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 8 Progressioni all'interno dell'Area (Art. 14, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 9 Indennità di reperibilità- Incremento (Art.24, Ccnl 2018)
- Art. 10 Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (Art. 7, c. 4 Lett. J), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, C. 4, Lett. m), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 12 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (Art. 53, Ccnl 21 Maggio 2018)
- Art. 13 Banca delle ore (Art. 33, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 15 Orario di lavoro e orario multiperiodale (Artt. 29 e 31, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 16 Compensi incentivanti per il personale del settore tecnico (art. 45 del D.L./vo n. 36/2023)
- Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incariche EQ (Art. 7, C. 4, Lett. V), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 18 Messaggi notificatori (Art. 54, Ccnl 14 Settembre 2000)
- Art. 19 Risorse destinate a compensare Piani di lavoro.

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 20 Indennità di servizio esterno ( Art. 100 Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 21 Indennità di funzione (Art. 97, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 22 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98, CCNL 2022)

**TITOLO IV- NORME FINALI**

- Art. 23 Riepilogo annuale dei compensi del salario accessorio
- Art. 24 Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 25 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 26 Controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione della Contrattazione collettiva





## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

*Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

*Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".*

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di **BONIFATI** con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2022 al 2024, sia per la parte economica che normativa.

2. Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi per quanto applicabili al Comune di **BONIFATI**:

- progressioni economiche all'interno dell'Area;
- indennità di comparto.

2. Le parti prendono atto che:

- con Determina n. 648 del 29/11/2022 è stato costituito il fondo decentrato anno 2022, rideterminato con determina n. 813 del 30.12.2022, il quale prevede che:

€ 51.031,08 sono le risorse stabili;

€ 20.422,21 sono le risorse variabili non soggette a limite.

- con Determina n.257 del 04/05/2023 è stato costituito il fondo decentrato anno 2023, il quale prevede che:

€ 59.134,40 sono le risorse stabili;

€ 7.704,00 sono le risorse variabili non soggette a limite, di cui 2.704,00 per incrementi di euro 84,50 per

ogni dipendente in servizio al 31/12/2018- anni 2021 e 2022, ai sensi dell'art. 79 comma 1 lett. b).

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove eventuali progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

*L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.*

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

*La norma è coerente con quanto prevede l'art.80, comma 1, ultimo periodo, del CCNL del 16 Novembre 2022*

## Art. 5

### Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa

1. Le parti concordano che una quota del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. I criteri di attribuzione dell'indennità di performance sono stabiliti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione sarà effettuata da ciascun responsabile di Area.
3. La liquidazione, previa valutazione della performance, dell'indennità di cui al presente articolo, avverrà da parte del responsabile dell'area amministrativa solo dopo l'erogazione delle altre indennità ripetitive previste nel presente contratto e a seguito delle valutazioni individuali effettuate da ciascun Responsabile di area.
4. Le economie annuali derivanti dalle altre indennità ripetitive previste dalla contrattazione collettiva nazionale, rifluiscono sulle somme impiegate per l'erogazione della performance individuale e organizzativa.
5. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nel limite del 20% del personale in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio, attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale di cui sopra.
6. Riguardo al comma 4 del presente articolo, si precisa che, a parità di punteggio conseguito dal personale con più elevate valutazioni, ai fini del rispetto del limite del 20%, la preferenza è determinata, in ordine di priorità, dai seguenti criteri:
  - titoli di studio;
  - maggiore anzianità di servizio nell'ente;
  - minore età anagrafica.

Per l'anno 2022 si stabilisce di destinare alla performance l'importo di **euro 20.706,81**, fermo restando quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

Per l'anno 2023 si stabilisce di destinare alla performance l'importo di **euro 8.518,43**, fermo restando quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 84-Bis, Ccni 16 Novembre 2022)



1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le situazioni previste ai commi successivi.

*Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).*

2. Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute. Ai fini del riconoscimento dell'indennità, si individuano le seguenti attività di rischio:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione alla raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani;
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fognie, canali, sentine, pozzi;
- c) Prestazioni di lavoro manuale nel territorio;
- d) Prestazioni di lavori edili ovvero di attività, che comportano l'utilizzo non saltuario di automezzi complessi, attrezzature e strumenti di lavoro manuale o a conduzione elettrica o meccanica per tagli, scavi, costruzioni, ecc.

**L'indennità giornaliera per le condizioni di lavoro di rischio è pari ad euro 4,50.**

3. **Il disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Sono così individuati in particolare i presupposti legittimanti l'erogazione di questa indennità:

- a) Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro;
- b) Attività, che pur non rientrando nei presupposti per l'indennità di rischio, sono svolte anche all'esterno, con esclusione del personale della polizia locale remunerato con l'indennità di servizio esterno.

**L'indennità giornaliera per le condizioni di disagio sono pari ad €1,50.**

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è corrisposta per ogni giorno di effettivo maneggio di valori ai dipendenti adibiti in via continuativa ad un servizio che comporta l'effettivo e diretto maneggio di denaro o valori nelle forme ammesse al pagamento. Ai fini di tale indennità sono da ritenersi valori:

- a) buoni o mandati di prelevamento contanti;
- b) buoni di pasto, marche da bollo, francobolli, marche interne di riscossione, diritti di segreteria.

L'effettivo maneggio giornaliero di valori è desunto dalla documentazione amministrativa e contabile in possesso dell'ufficio e necessario per il conto dell'agente contabile.

**L'indennità giornaliera, commisurata ai giorni di presenza ed effettivo svolgimento delle attività di maneggio lavori, è pari ad € 1,00. La misura dell'indennità è rinegoziata annualmente.**



5. Nel caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto l'importo complessivo in ogni caso non può superare il valore massimo di contratto.

6. Le indennità previste dalla presente norma sono liquidate dal Responsabile dell'area amministrativa previa relazione da parte dei Responsabili di area in cui sono evidenziate le attività del personale dipendente che svolge le attività costituenti i presupposti legittimanti per la loro erogazione. In detta relazione si dà motivata contezza dello svolgimento effettivo di attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

7. Al personale part time detta indennità spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO E' PARI AD EURO 3.630,00.**

#### **Art. 7**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84, C. 1, Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza dello svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e responsabilità, attribuite:

a) al personale delle Aree Operatori Esperti, la cui indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- Responsabile di squadre di operai;
- tenuta protocollo informatico e gestione dei flussi documentali e degli archivi, connotati da innovazione tecnologica della PA e gestione di almeno un canale di comunicazione social.

Detto dipendente opererà in base ai dati che saranno trasmessi dai Responsabili di area e dai Responsabili dei procedimenti.

**L'importo complessivo annuo per l'indennità Specifiche Responsabilità spettante al personale inquadrato nell'Area Operatori Esperti è pari ad € 1.000,00.**

b) al personale delle aree Istruttori non titolare di incarico EQ, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano una delle seguenti caratteristiche:

- Responsabilità di coordinamento di altro personale di Area pari o inferiore;
- Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia, connotate da una significativa complessità giuridico-amministrativa, contabile-finanziaria o tecnica;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti;

**L'importo complessivo annuo per l'indennità Specifiche Responsabilità spettante al personale inquadrato nell'Area Istruttori è pari ad € 2.400,00.**

c) ad altro personale dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarico EQ, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano una delle seguenti caratteristiche:

- responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche con coordinamento di altro personale, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Aree;
- predisposizione degli atti relativi alle principali entrate tributarie (IMU e TARI) e patrimoniali (Servizio Idrico Integrato, C.U.P), quali ad esempio i ruoli ordinari, gli accertamenti esecutivi e ruoli coattivi;
- responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità, conoscenze specialistiche ed autonomia funzionale.

**L'importo complessivo annuo per l'indennità Specifiche Responsabilità spettante al personale inquadrato nell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è pari ad € 2.800,00.**

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER LE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' E' PARI AD € 16.400,00.**

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui trattasi deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.

2. Fatto salvo quanto previsto al comma 1, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere dimostrato con previo atto formale d'individuazione da parte del responsabile dell'Area di appartenenza, a cui deve corrispondere un esercizio costante, effettivo, concreto e diligente delle funzioni di cui trattasi, risultante dall'attività amministrativa.
3. In caso di svolgimento di più attività prestazionali indicate al comma 1 al dipendente spetta l'erogazione di una sola indennità.
4. Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che svolge, a seguito di provvedimento formale, le funzioni di Ufficiale di stato civile, Ufficiale d'Anagrafe e Ufficiale elettorale, spetta un'indennità annua di **€. 300,00**.
5. Il personale di cui al primo comma, delle Aree di Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione - unitamente al Responsabile di Area, gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.
6. Al personale part time l'indennità di cui al presente articolo spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER LE INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' PER LE FUNZIONI DI UFFICIALE DI STATO CIVILE, UFFICIALE D'ANAGRAFE E UFFICIALE ELETTORALE E' PARI AD €.650,00.**

#### Art. 8

#### Progressioni all'interno dell'Area (Art. 14, Ccnl 16 Novembre 2022)

1. A norma dell'art. 14, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti concordano di destinare, con decorrenza 2024, per il personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Bonifati, in misura non superiore al 50% degli aventi diritto, da arrotondare all'unità superiore, la somma indicativa di euro **5.800,00**, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art 3 comma 2 del presente contratto, quantificata in relazione ad un numero di differenziali stipendiali attribuibili pari a 7, distribuiti secondo la seguente tabella:

AREA	N. DIPENDENTI	IMPORTO STIPENDIALE	N. DIFFERENZIALE ATTRIBUIBILI A CIASCUNA AREA
AREA FUNZIONARI E EQ	5	1600	2
AREA ISTRUTTORI	4	750	1
AREA OPERATORI ESPERTI	5	650	3
AREA OPERATORI	1	550	1
<b>COSTO TOTALE</b>	<b>15</b>		<b>7</b>

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui abbia maturato i requisiti per la partecipazione alla procedura selettiva.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva, i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
5. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla

multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri di valutazione:

CRITERI	PESO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	40%
b) esperienza professionale	30%
c) Titoli di studio	30%
Totale	100%

Riguardo al criterio a), si considera la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, così come risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il punteggio si ottiene moltiplicando il peso assegnato per la media delle valutazioni, a sua volta riparametrata a base 100.

Il peso massimo previsto (40%) sarà assegnato a chi conseguirà una valutazione media triennale pari a 100, in base al Sistema di valutazione e misurazione vigente. Al dipendente che consegue una valutazione media triennale pari ad 85, ai fini dell'applicazione del criterio a), sarà attribuito un peso pari al 34%.

b) Esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

Il conteggio dovrà avvenire nel seguente modo:

<i>Punteggio esperienza professionale – da rapportare al peso</i>	
Fino a 6 anni di esperienza nel profilo o equivalente	60
Da 7 a 12 anni di esperienza nel profilo o equivalente	70
Da 13 a 20 anni di esperienza nel profilo o equivalente	85
Oltre 20 anni di esperienza nel profilo o equivalente	100

c) Titoli di studio: il peso deriva dalla somma dei seguenti punti percentuali:

Area Operatori

Titolo di studio superiore: Diploma di scuola secondaria di secondo grado (percorso quinquennale/quadriennale)	30 %
--	------

Area Operatori esperti

Titolo di studio superiore: Diploma di scuola secondaria di secondo grado (percorso quinquennale/quadriennale)	10 %
--	------

Titolo di studio superiore: Laurea triennale	20 %
--	------

#### Area Istruttori

Titolo di studio superiore: Laurea triennale	4 %
Titolo di studio superiore: Laurea vecchio ordinamento, laurea Specialistica /Magistrale	6 %
Titolo di studio superiore: Diploma di Specializzazione post laurea; Dottorato	8 %
Abilitazione professionale	12 %

#### Area dei Funzionari e dell'EQ

Ulteriore Laurea triennale	2 %
Laurea vecchio ordinamento, laurea Specialistica /magistrale	5 %
Titolo di studio superiore: Diploma di Specializzazione post laurea; dottorato	8 %
Abilitazione professionale o master universitario di II livello	15 %

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

7. A parità di punteggio la preferenza è determinata, in ordine di priorità, dai seguenti criteri: maggior peso conseguito al criterio valutativo let. c) di cui al comma 6 del presente articolo, maggiore anzianità di servizio nell'ente, maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche.

8. La gestione dell'intera procedura di attribuzione delle P.E.O. è di competenza dell'ufficio Personale - Area Amministrativa .

9. La graduatoria finale per ogni singola area sarà data dalla somma dei punteggi conseguiti per i criteri di cui al punto 6.

10. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Responsabile dell'Area Amministrativa competente in materia del personale.

11. Gli esiti delle suddette procedure selettive hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione delle relative progressioni economiche orizzontali.

12. In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

## Art. 9

### **Indennità di reperibilità- Incremento (art. 24, CCNL 2018)**

*L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.*

1. L'importo dell'indennità di reperibilità è fissato in €. 10,33, per 12 ore al giorno, salvo il riproporzionamento ed il raddoppio per l'indennità in giornate festive anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, per come previsto dall'art.24, del C.C.N.L. 2018.
2. La reperibilità può essere disposta per i seguenti servizi, con appositi atti del responsabile di Area competente e nei limiti dello stanziamento economico:
  - a) Servizio stato civile (n.1 unità, a rotazione);
  - b) Servizi manutentivi dell'Area tecnica (per gli operai esterni, n. 1 unità a rotazione e n. 1 istruttore tecnico);
  - c) Servizi di Polizia Locale ( n.1 unità, a rotazione);
  - d) Affari generali Servizio informativo "Bonifati Watshapps (una unità).
3. La reperibilità è disposta, organizzata ed autorizzata dal Responsabile Di Area con provvedimento formale secondo le modalità fissate dalla presente norma contrattuale.
4. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
5. L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità ( es: ferie, malattia, congedi, ecc.), non possa prestare l'eventuale attività di pronto intervento.
6. La mancanza dell'autorizzazione formale alla reperibilità costituisce impedimento all'erogazione delle somme di cui al presente articolo.
7. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUALE PER L'INDENNITA' DI REPERIBILITA' E' PARI AD EURO: €.4.190,00.**

## Art. 10

### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato**

**(Art. 7, c. 4 Lett. J), Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ e particolari compensi aggiuntivi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b) compensi incentivanti connessi a progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
  - c) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
  - d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto).
3. Gli incentivi di cui al comma precedente si sommano alla retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarichi EQ.

Art. 11

**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

**(Art. 7, C. 4, Lett. m), Ccnl 16 Novembre 2022)**

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

a) 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;

b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro di coloro che sono destinatari dell'indennità di rischio;

c) Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

**Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 50% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dal computo dei titolari di incarichi EQ e del personale ex LSU ed ex LPU stabilizzato negli anni precedenti.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 70 %, in caso di incarichi ai sensi dell'art. 110, 1 e 2 comma, del D. Lgs n. 267/ 2000.

Art. 13

**Banca delle ore (Art. 33, Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di **n.72 ore**.

*Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 33 del contratto del 2022 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.*

Art. 14

**Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36, Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi di polizia locale, servizi manutentivi, ecc.).

2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente può individuare una casistica esemplificativa delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile, con motivato provvedimento del responsabile dell'area amministrativa, che ha efficacia per tutti i dipendenti comunali.

*R. K.*

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura .
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenendo conto dei criteri della presente norma contrattuale e del provvedimento del responsabile dell'area amministrativa di cui al comma 2 eventualmente adottato.

#### **Art. 15**

##### **Orario di lavoro e orario multiperiodale (Artt. 29 e 31, Ccnl 16 Novembre 2022)**

*Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.*

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane.
2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale arco temporale è incrementato di ulteriori quattro mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- situazioni connesse all'erogazioni di servizi destinati all'infanzia e all'istruzione;
- situazioni connesse alla vigilanza stradale e alla sicurezza pubblica;
- situazioni connesse alle esigenze della manutenzione del patrimonio comunale ( es: strade, verde pubblico, servizi idrico, servizio fognario, ecc.) tenuto conto del fatto che il Comune di BONIFATI è un Comune turistico.

#### **Art. 16**

##### **Compensi incentivanti per il personale del settore tecnico (art. 45 del D.L./vo n. 36/2023)**

1. L'Amministrazione adotterà un regolamento disciplinante i compensi ai sensi dell'art. 45 del D.L./vo n. 36/2023, in base ai seguenti criteri e modalità:
  - a) Individuazione della percentuale di ripartizione dell'incentivo alle figure individuate in base all'art. 45 del D.L./vo n. 36/2023;
  - b) previsione dell'incentivo solo per i lavori pubblici;
  - c) esclusione dell'incentivo per i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria;
  - d) erogazione dell'incentivo solo per i lavori pubblici eseguiti sulla base di un progetto definitivo/esecutivo validato;
  - e) determinazione dei tempi di erogazione del compenso incentivante;
  - f) previsione dei casi di penalizzazione.
2. I relative stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 2022.

Art. 17

**Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incariche EQ. (Art. 7, C. 4, Lett. V), Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai medesimi (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Incariche EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art. 18

**Messi Notificatori ( art.54, del CCNL 14.09.2000)**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, effettivamente incassato, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria o di altri enti.
2. La liquidazione della quota spettante ai messi notificatori avviene, di norma, sulla base delle somme effettivamente introitate dal Comune a titolo di rimborso spese di notifica, risultanti dagli ordini di incasso emessi per tale causale dall'area finanziaria.

Art. 19

**Risorse destinate a compensare piani di lavoro**

1. Nella determinazione annuale del fondo per il salario accessorio devono essere evidenziate le somme destinate a finanziare i piani di lavoro.
2. I responsabili di Area possono, anche tenendo conto di eventuali direttive della Giunta Comunale, predisporre dei piani di lavoro finalizzati al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e a risolvere criticità organizzative. I piani di lavoro devono essere predisposti in maniera dettagliata con l'indicazione: a) del personale impiegato; b) degli obiettivi che si intendono raggiungere; c) delle modalità di espletamento e della tempistica; d) delle somme destinate a remunerare il piano medesimo, con la specificazione della ripartizione.
3. Gli obiettivi dei piani di lavoro devono essere chiari, misurabili e sfidanti e non possono in alcun modo concernere obiettivi ordinari.
4. I piani di lavoro devono essere approvati con apposita determinazione del Responsabile di Area.
5. L'erogazione della somma è effettuata a consuntivo, previa adozione di una determinazione del responsabile di Area in cui si dà atto, con analitica motivazione, del raggiungimento degli obiettivi e previa certificazione del Nucleo di valutazione.
6. E' possibile che i piani di lavoro coinvolgano dipendenti di più Aree. Di ciò il responsabile di Area che adotta il piano deve darne motivata contezza.

**L'IMPORTO ANNUO DA DESTINARE AI PIANI DI LAVORO È DI EURO 4.000,00.**

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

#### Art. 20

##### Indennità di servizio esterno

(Art. 100, Ccnl 16 Novembre 2022)

1. L'indennità compete agli agenti e ai Funzionari di Polizia locale che svolgono servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità è articolata in relazione allo svolgimento per un importo giornaliero pari ad **€.2,00**.
4. La presente indennità non si cumula con l'indennità condizioni di lavoro (Art. 84-Bis, Ccnl 16 Novembre 2022).
5. Al personale part time detta indennità spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER L'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO E' PARI AD EURO 610,00.**

#### Art. 21

##### Indennità di funzione

(Art. 97, Ccnl 16 Novembre 2022)

1. Ad un operatore della Polizia Locale dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi EQ, a cui con provvedimento formale, congruamente motivato, siano state assegnate funzioni di peculiare delicatezza (es: coordinamento di altro personale polizia stradale, altri compiti di responsabilità assegnati con provvedimento formale dal Responsabile di Area), è riconosciuta un'indennità di funzione stabilita in euro **2.400,00**.
2. Il personale di cui al primo comma è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione e unitamente al Responsabile dell'Area- gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.

#### Art 22

##### Proventi delle violazioni al Codice della strada

(art. 98, CCNL 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 potrà essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.
2. A norma dell'art 98 comma 2, sono mantenuti gli importi di previdenza integrativa a favore del solo personale della Polizia Locale di questo Comune, che già sta beneficiando di una posizione contributiva maturata presso altre forme pensionistiche (diverse dal Fondo Perseo Sirio), secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva nazionale.

TITOLO IV-NORME FINALI

Art.23

Riepilogo annuale dei compensi del salario accessorio

1. I compensi per il salario accessorio previsti, su base annua, dal presente contratto sono così riepilogati, distinti per tipologia e al netto delle voci già consolidate ( progressioni orizzontali ed indennità di comparto):

DESCRIZIONE	2022	2023
Peo e indennità di comparto non contrattabili	13.866,48	€.14.844,65
DIFFERENZIALE STIPENDIALE- art. 79 comma 1 bis	-	€ 6.595,32
indennità condizioni di lavoro. (Art. 6; rif. Art. 84 bis del CCNL 2022	€.3.630,00	€.3.630,00
Incentivi Funzioni tecniche	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Indennità di reperibilità (Art. 9; rif. Art. 24 del CCNL 2018	€.4.190,00	€.4.190,00
Indennità di Funzione per la PL (art. 21; rif. Art. 97 del CCNL 2022)	€. 2.400,00	€. 2.400,00
indennità per specifiche responsabilità (art. 7; rif. Art. 84 del CCNL 2022)	€.16.400,00	€.16.400,00
Indennità' responsabilità stato civile	€ 650,00	€ 650,00
Indennità di servizio esterno (art. 20; rif. Art.100 CCNL 2022)	€.610,00	€.610,00
Piani di lavoro (art. 19; )	€.4000,00	€.4000,00
Indennità Performance Individuale (art. 5;)	€. 20.706,81	€. 8.518,43
<b>TOTALE RISORSE</b>	71.453,29	66.838,40

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del fondo confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3". Pertanto, tra le risorse non contrattabili, oltre alle progressioni orizzontali ed indennità di comparto, si dovrà conteggiare anche una somma corrispondente ai summenzionati differenziali stipendiali.

3. A decorrere dal 2024 tra gli istituti stabili sono previste nuove P.E.O per l'importo di euro **5.800,00**.

4. Le risorse provenienti da altre amministrazioni, destinate per legge al salario accessorio del personale dipendente, dovranno confluire tra le risorse variabili del fondo.

5. Le quantità individuate al comma 1 sono indicative e possono essere variate in base alle necessità di utilizzo, fermi restando sia i criteri previsti dal presente contratto che la somma totale del salario accessorio.

#### Art. 24

#### Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Al personale assunto con contratto a tempo parziale le indennità e gli incentivi previsti dal presente contratto spettano in misura proporzionale al regime orario adottato, con eccezione dei compensi spettanti per i piani di lavoro.

#### Art. 25

#### Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.09.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati o esternalizzabili, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

SERVIZIO/UFFICIO	ATTIVITÀ ESSENZIALI	Contingente minimo	
		N.ro	Area
Stato Civile	Raccoglimento dichiarazioni di nascita e di morte	2	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Elettorale	Tutte le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi delle operazioni di scrutinio agli uffici competenti		
Polizia Locale	Attività richieste dall' A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; Attività di pronto intervento	2	Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Protezione civile	Attività di pronto intervento	2	Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti ed alla Legge n.146/1990.

**Art.26**

**Controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione della Contrattazione collettiva**

1. Ai sensi dell'art.184, comma 4, del D.L/vo n.267/2000 è demandato all'area amministrativa il compito di verificare che i provvedimenti di liquidazione del salario accessorio adottati dai Responsabili di Area siano conformi alla contrattazione collettiva nazionale e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. L'area amministrativa verificherà che la liquidazione annuale del salario accessorio non sia superiore al fondo quantificato in ragione annua.

