



# **COMUNE DI SANT'ANGELO IN PONTANO**

Provincia di Macerata

**CONTRATTO INTEGRATIVO**

**2023-2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi del presente Contratto Collettivo Integrativo ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 132 del 21/12/2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente e la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023,

L'anno 2023 il giorno 22 del mese di dicembre alle ore 8:30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Dott.ssa Colomba Orazi  
Componente – Geom. Fabio Di Luca Sidozzi  
Componente – Dott. Antony Fortuna

- la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale    CISL FP Alessandro Moretti  
OO.SS. Territoriale    CGIL FP .....  
OO.SS. Territoriale    UIL FP .....  
R.S.U.                    – Tritrini Mauro

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025

## INDICE

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 – Ambito di applicazione .....	4
Art. 2 – Oggetto, principi e finalità .....	4
Art. 3 – Durata e procedura di verifica delle modalità attuative .....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	5
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPO I – RISORSE DECENTRATE</b> .....	<b>6</b>
Art. 5 - Fondo risorse decentrate.....	6
Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate .....	6
Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo .....	7
Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	7
<b>CAPO II – PREMIALITA’</b> .....	<b>8</b>
Art. 9 - Differenziazione del premio individuale.....	8
Art. 10 - Performance organizzativa.....	8
<b>CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b> .....	<b>8</b>
Art. 11 - Principi generali.....	8
Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	9
<b>CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> .....	<b>12</b>
Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	12
<b>CAPO V – INDENNITA’</b> .....	<b>13</b>
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro.....	13
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità .....	14
<b>TITOLO III – SEZIONI SPECIALI</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPO I – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE</b> .....	<b>15</b>
Art. 15 - Indennità servizio esterno .....	15
Art. 16 - Indennità di funzione .....	15

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'ente COMUNE DI SANT'ANGELO IN PONTANO, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

### **Art. 2**

#### **Oggetto, principi e finalità**

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

### **Art. 3**

#### **Durata e procedura di verifica delle modalità attuative**

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione e sino al 31.12.2025.

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico sarà avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno una volta l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qual volta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano

funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE DECENTRATE

#### Art. 5 - Fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del Ccnl Funzioni locali del 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'ente.

2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato compatibilmente con deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 5 del presente CCI.

3. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art. 79 comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Tali risorse saranno ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge e dalle risorse stanziare ai sensi dell'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021 per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

4. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023 e s.m.i. le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

5. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.

6. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, su richiesta della delegazione trattante di parte sindacale procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'articolo 79 comma 1 lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022 che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

#### Art. 6 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 4 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
- indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022
- indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- "assegno ad personam" , attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022

#### **Art. 7 – Criteri di ripartizione del Fondo**

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 5 annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

#### **Art. 8 –Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo, :

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016,
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT.

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

## **CAPO II – PREMIALITA'**

### **Art. 9 - Differenziazione del premio individuale**

1. Il NUCLEO DI VALUTAZIONE, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 marzo di ciascun anno solare.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendente per ciascuna area.

### **Art. 10 - Performance organizzativa**

1. Il NUCLEO DI VALUTAZIONE, sulla base del sistema di valutazione dell'Ente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di marzo dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

## **CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

### **Art. 11 - Principi generali**

1. L'art.14 del Ccnl 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo Ccnl.
2. Il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità come indicati nella Tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022 è pari a:
  - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600, numero massimo 6
  - Istruttori: euro 750, numero massimo 5
  - Operatori esperti: euro 650, numero massimo 5
  - Operatori: euro 550, numero massimo 5
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate e precisamente:
  - ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
  - nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

5. Ai sensi dell'art.78 comma 3 Ccnl 16.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:

- degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

6. Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal comma 8 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il fatto che qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al trattamento tabellare della nuova area, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

9. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria formata sulla base delle valutazioni effettuate secondo i criteri di cui all'art. 14 del CCNL per ciascuna area, partendo dai punteggi più elevati, fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale annualmente stabilito.

10. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

11. Per ciascuna area, a parità di punteggio individuale complessivo, avrà diritto all'attribuzione della progressione economica il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente ed, in subordine, il più anziano di età.

#### **Art. 12 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio in possesso dei requisiti sotto indicati.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora 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

4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.

5. Onde prevenire potenziali conflitti di interesse, poiché i lavoratori titolari di incarico Eq debbono valutare altri lavoratori partecipanti alle medesime procedure Peo, dovrà essere definito un numero separato di progressioni relative ai dipendenti incaricati di Eq, che verranno selezionati sulla base di una specifica e distinta graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati. Le graduatorie diventano definitive dopo n. 10 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

<b>A) VALUTAZIONE peso 50%</b>	
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	Attribuire punteggi in base al sistema di misurazione e valutazione adottato Es. per ciascuno dei tre anni attribuire un punteggio Valutazione 90 – 100 – (MAX PUNTI ) Valutazione 80 – 89 (40 PUNTI) Valutazione 70 – 79 (30 PUNTI) Valutazione 60 – 69 (20 PUNTI) Valutazione 50 – 59 (10 PUNTI) Inferiore - 0 punti
<b>B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 30%</b>	
Valutare l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione.	n. 1 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi pressol'Ente;

<b>C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI peso 20%</b>
--

<p>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente</p>	<p><b>Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):</b></p> <p>Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale – punti n. 3;  Diploma di scuola secondaria quinquennale – punti n.6;  Laurea triennale – punti n. 8;  Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – punti n. 15;  Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario ( master/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti n. 13;  Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (master/altra laurea/corso dispecializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale – punti n. 20.</p>
---	---

## **CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari di relativo incarico.
2. L'ente ha stabilito, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nella percentuale del 25% e, pertanto, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL- 2022.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di Eq.

## CAPO V – INDENNITA'

### Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analoghe mansioni;
  
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
  
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento.
  
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
  
6. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  
7. La predetta indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
  
8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento
  
9. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:
  - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio

di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### **Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità**

1. E' prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000 annui lordi elevabili a 4.000 per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ.

2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/responsabili dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.

4. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali.

## **TITOLO III – SEZIONI SPECIALI**

### **CAPO I – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 15 - Indennità servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 4 ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.
4. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
  - a) effettiva incidenza di ciascuna delle causali che permettono l'erogazione dell'indennità che ne costituiscono il presupposto applicativo nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
  - b) tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata come di seguito indicato in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

#### **Art. 16 - Indennità di funzione**

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, 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 elevabile fino a € 4.000 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.

Letto, confermato, sottoscritto

**Delegazione di parte pubblica**

*Il Presidente*

Dott.ssa Colomba Orazi

---

*I Componenti*

Dott. Fortuna Antony

---

Geom. Di Luca Sidozzi Fabio

---

**Delegazione sindacale**

Gli *RSU*

F.to Tritrini Mauro

---

**PER CONDIVISIONE**

**Le OO.SS.Territoriali**

Cisl-FP- Dr. Alessandro Moretti

---