



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

In data 12 dicembre 2023 alle ore 15.30, nella Sala Consiliare del Comune di Noci, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale. Sono presenti:

| Delegazione di parte pubblica | Sì/No |
|--|-------|
| Dott. Giovanni Albano – Segretario Comunale – Presidente | Sì |
| Dott. Vincenzo D’Aversa – Responsabile Settore Affari Generali | No |
| Dott. Antonio Palma – Responsabile Settore Finanziario | No |
| Delegazione di parte sindacale | Sì/No |
| Laforgia V. M. – RSU | Sì |
| Fasano G. – RSU | Sì |
| Di Pace C. – RSU | Sì |
| Muraglia S. – RSU | Sì |
| FP CGIL – Cantore Isa | Sì |
| CISL FP – Capodiferro Francesco | Sì |
| UIL FPL – Mastronardi Marilena | Sì |
| CSA Regioni e Autonomie Locali – Zonno Sebastiano | Sì |

PREMESSO CHE

1. In data 12 dicembre 2023 è stata siglata la pre-intesa;
2. La Giunta comunale con la deliberazione n. 143 del 27 dicembre 2023, esecutiva a norma di legge, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto, come da testo siglato in fase di pre-intesa;

SI STIPULA L’ALLEGATO CONTRATTO

| Delegazione di parte pubblica | |
|--|--|
| Dott. Giovanni Albano – Segretario Comunale – Presidente | |
| Delegazione di parte sindacale | |
| Laforgia V. M. – RSU | |
| Fasano G. – RSU | |
| Di Pace C. – RSU | |
| Muraglia S. – RSU | |
| FP CGIL – Cantore Isa | |
| CISL FP – Capodiferro Francesco | |
| UIL FPL – Mastronardi Marilena | |
| CSA Regioni e Autonomie Locali – Zonno Sebastiano | |



PROT. N.
36125/2

DELEGA ZONNO
PROT. N. 35951/23



ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA. INTERPRETAZIONE
AUTENTICA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato od utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il presente contratto decentrato non si applica al personale di cui all'art. 90 T.U.E.L., per il quale resta ferma, in ogni caso, l'applicazione della disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo.
3. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro o somministrato a tempo determinato, partecipa agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai 6 (sei) mesi, sempreché tali istituti siano compatibili con la tipologia del rapporto di lavoro a tempo determinato presso l'Ente.
4. Il presente contratto ha validità triennale: 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025.
5. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
6. Il presente contratto decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano, esplicitamente od implicitamente, contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Il presente contratto decentrato sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.
8. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti, che lo hanno sottoscritto, con le modalità seguenti:
 - la parte interessata invia all'altra una richiesta mediante PEC
 - la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto, sui quali si fonda, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale
 - le parti, che hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo, s'incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa
 - gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato
 - gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dal contratto decentrato.

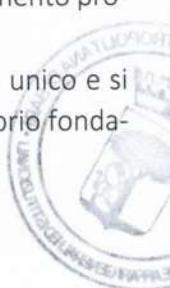




ART. 2 – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
ART. 7 COMMA 4 LETT. A

1. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate, fermo restando quanto previsto dall'art. 80 c. 1 del CCNL 2019/2021, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per quanto concerne la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dei cc. 2 e 3 dell'art. 79 CCNL 2019/2021.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili, individuati dall'art. 80 c. 1 del CCNL 2019/2021.
3. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
4. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - le risorse – attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

✓





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

5. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022.
6. Se nel fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 80 c. 3 del CCNL, sono presenti risorse con carattere di variabilità, quest'ultime sono destinate, almeno per il 30%, alla performance individuale ed organizzativa.
7. Le risorse derivanti da particolari disposizioni di legge, che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale, non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.
8. Confluiscono, altresì, nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
9. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto: pertanto, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi od alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata e direttamente proporzionale al regime orario adottato.
10. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Responsabile di Settore. Il permanere delle condizioni, che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, è riscontrato con cadenza annuale da ogni Responsabile di Settore.
11. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale specificamente diversa.
12. Le maggiori spese, riscontrate a fine anno e necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità e, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa), fermo restando il vincolo di cui al precedente comma 4. Gli eventuali risparmi, al contrario, sono portati in aumento alle risorse destinate a remunerare la performance individuale ed organizzativa di cui al presente contratto integrativo.





ART. 3 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

ART. 7 COMMA 4 LETT. B

1. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o ai singoli Settori, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono eventualmente compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo, finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, finanziati con le risorse di cui all'art. 98 comma 1 lett. c) del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse destinate alla performance, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance ed in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO, approvato annualmente con delibera giuntale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Settore nell'apposita scheda di valutazione, definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, secondo le modalità definite nel presente articolo, a livello di singolo Settore, dopo la necessaria verifica e valutazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009.
5. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, mediante la realizzazione, nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti, di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A tali scopi, almeno il 30% delle risorse del fondo, purché disponibili, viene destinata al finanziamento della produttività del personale. Le parti concordano che le risorse del fondo, non utilizzate per il finanziamento degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale o decentrata, siano interamente destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa.
6. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione e dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno. Non concorre, invece, alla ripartizione di tali risorse il personale assunto, a qualsiasi titolo, a tempo determinato, qualora abbia svolto attività lavorativa nell'ente per



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025**

meno di 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare di riferimento. Non concorre, altresì, in ogni caso, a prescindere dalla durata del rapporto contrattuale a tempo determinato, il personale assunto ai sensi dell'art. 90 TUEL negli Uffici di supporto agli organi di direzione politica. Si applica l'art. 2 c. 9 del presente contratto decentrato per il personale part-time.

7. La distribuzione delle risorse avviene secondo la seguente formula:

TOT. RISORSE PERFORMANCE x N. MESI IN SERVIZIO SINGOLO DIPENDENTE
TOTALE MESI IN SERVIZIO DI TUTTI I DIPENDENTI

Il valore, così ottenuto, costituisce il potenziale importo massimo da corrispondere al singolo dipendente, proporzionalmente alla votazione conseguita, a seguito di valutazione mediante la scheda, già adottata ed in uso all'Ente, secondo il sistema di misurazione della performance adottato dal Comune di Noci, in rapporto ai seguenti coefficienti:

| AREA | COEFFICIENTE |
|-------------------|--------------|
| Operatori | 0,75 |
| Operatori esperti | 0,85 |
| Istruttori | 0,95 |
| Funzionari | 1 |

Non costituiscono "mesi in servizio" i periodi di malattia, i permessi, i congedi, le aspettative e le altre assenze, superiori a 10 gg. consecutivi.

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale, ex art. 81 CCNL 2019-2021, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Le parti, inoltre, individuano, nella misura massima del 15% per ogni Area, il personale destinatario della quota di cui al periodo precedente: i destinatari sono individuati tra il personale dipendente, non titolare di E.Q., che avrà ricevuto la valutazione più elevata, fino al raggiungimento della quota del 15% per ogni Area.

In caso di parità, si terrà conto dell'anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, della maggiore età anagrafica.

Non partecipa alla destinazione del premio colui che ne ha già beneficiato nei due anni precedenti.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

f



ART. 4 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI
COMMA 4 LETT. C

ART. 7

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, previsto dall'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna Area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

- Quantificazione delle risorse

Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella ed il numero massimo dei beneficiari non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente:

| AREA | N. DIFFERENZIALI |
|--------------------|--|
| Funzionari ed E.Q. | € 1.600,00 x n. 2 |
| Istruttori | € 750,00 x n. 6 |
| Operatori Esperti | € 650,00 x n. 2 |
| Operatori | € 550,00 x n. 2 |
| TOTALE | € 10.100 (oltre eventuali incrementi) |

- Requisiti di partecipazione

- essere personale dipendente in servizio presso l'Ente alla data del 1° gennaio di attivazione dell'istituto;
- essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- non essere stato sottoposto, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posi-

[Handwritten signatures and marks on the left margin]



zione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene so-
spesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se
dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una san-
zione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente
escluso dalla procedura.

- **Criteri di valutazione**

I criteri specifici di valutazione, utilizzati per predisporre le graduatorie fina-
lizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale all'interno dell'Area di
appartenenza, sono i seguenti:

- ***Valutazione della performance del triennio precedente (max 40 punti):***
s'intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali con-
seguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cro-
nologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a
causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. La
media delle valutazioni ottenute nel triennio è da rapportare propor-
zionalmente al punteggio massimo conseguibile (40 punti), non è pre-
visto alcun arrotondamento e l'ultima cifra significativa è quella dei
millesimi;
- ***Esperienza professionale (max 40 punti):*** s'intende l'anzianità matu-
rata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di
continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella
stessa od altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo
o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti di-
versi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. È previ-
sta l'attribuzione di 1 punto per ogni anno (o frazione di anno pari o
superiore a 6 mesi) di esperienza lavorativa (se part-time da ripropor-
zionarsi in base all'orario) maturata nella categoria/area attuale di ap-
partenza, non è previsto alcun arrotondamento e l'ultima cifra si-
gnificativa è quella dei millesimi;
- ***Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (max 20 punti) solo per l'area dei Funzionari-E.Q. ed Istruttori:*** le compe-
tenze professionali acquisite sono quelle certificate a seguito di per-
corsi formativi presso scuole, enti ed istituti formativi riconosciuti
nell'ordinamento giuridico italiano nonché i titoli e le abilitazioni pro-
fessionali conseguiti fino alla data di decorrenza dell'attribuzione eco-
nomica e giuridica del differenziale, purché attinenti alle attività ed
alle funzioni del Comune; la frequenza certificata dal soggetto forma-
tore a corsi di formazione od aggiornamento professionale nel trien-
nio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'ac-
cesso mediante concorso.

È prevista l'attribuzione di 2 punti per ogni certificato, titolo, abilita-
zione, diploma, attestato, avente valore legale.





- Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei punti precedenti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito differenziali stipendiali da più di sei anni è attribuito un punteggio del 3% aggiuntivo a quello ottenuto.

Il differenziale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

In caso di parità dei punteggi totali, determinati ai sensi dei punti precedenti, è attribuita priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, a quello con maggiore anzianità anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito finale del procedimento disciplinare.

L'attività istruttoria sarà curata dal Responsabile dell'Ufficio Personale, che, effettuati gli opportuni controlli e le necessarie verifiche, con proprio atto determinativo, provvederà all'attribuzione dei punteggi ed all'assegnazione dei differenziali stipendiali, previa formulazione di apposita graduatoria.

ART. 5 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 7 COMMA 4 LETT. D

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività:
 - a) **disagiate**: 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni); prestazione richiesta e



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità (la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità); prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) o per problematiche connesse al territorio o per eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità);

- b) **esposte a rischi**: 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; 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 prestatori con analogo ruolo/mansioni);
- c) **implicanti il maneggio di valori**: 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 inerenti (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).
3. La misura dell'indennità tiene conto dei criteri indicati dall'art. 70-bis comma 3 del CCNL 2016/2018 ed è fissata in 5,00 € giornalieri per remunerare il personale che svolge attività disagiate o esposte a rischi oppure implicanti il maneggio di valori.
4. La sussistenza delle condizioni, che determinano l'attribuzione di tale indennità, viene accertata con atto del Responsabile di Settore.



5. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, escludendo dal computo dell'operatività dell'istituto qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale o titolo.
6. L'indennità sostituisce ed assorbe, in ogni caso, qualsiasi altra indennità per le medesime od analoghe fattispecie erogata.
7. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati comunicati all'Ufficio Personale dal competente Responsabile di Settore.

ART. 6 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

ART. 7 COMMA 4 LETT. E

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità sono a carico del fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. L'indennità è erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. L'indennità giornaliera è dovuta ove sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
4. Per lo svolgimento delle attività, di seguito indicate, è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:
 - attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno: € 5,00
 - attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno: € 6,00
 - attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo: € 7,00
5. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso servizio in ambienti esterni.
6. La corresponsione avviene, a seguito di comunicazione all'Ufficio Personale, da parte del Responsabile del Settore di Polizia Locale, che attesti e certifichi la sussistenza delle condizioni giuridiche sopra indicate, previa individuazione del personale dipendente avente diritto.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene, di regola, trimestralmente, sulla base dei dati comunicati dal Responsabile del Settore in merito allo svolgimento dei servizi esterni.



ART. 7 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ART. 7 COMMA 4 LETT. F

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità sono a carico del fondo delle risorse decentrate nella misura fissata a seguito di contrattazione decentrata annuale.
2. L'indennità è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare con apposito atto determinativo, da adottarsi entro il primo bimestre di ogni anno, da parte di ciascun Responsabile di Settore, secondo i criteri di cui ai commi seguenti e previa specifica individuazione delle funzioni di responsabilità attraverso formale attribuzione della/e medesima/e.
5. Il compenso collegato alle specifiche responsabilità non può essere legato al solo svolgimento di compiti e di mansioni, ordinariamente previsti nell'ambito del profilo professionale posseduto dal lavoratore, sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali della contrattazione nazionale, ma deve essere collegato ad attività con contenuti significativi e qualificanti.
6. Non costituisce, in ogni caso, specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie dell'Area e del profilo professionale di appartenenza.
7. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative maggiormente esposte, con la propria attività, a specifiche e differenziate responsabilità.
8. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente le fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate e l'assunzione di tali responsabilità deve avvenire, sotto il profilo temporale, in modo prevalente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese, nella misura massima di € 4.000,00 annui lordi per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari, per ciascun dipendente:
 - a) responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b) responsabilità di conseguimento di risultati specifici affidati dal Responsabile di Settore;
 - c) responsabilità di realizzazione di programmi o piani di attività nell'ambito di direttive;
 - d) responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIR
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

- e) responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- f) responsabilità di esercizio di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione;
- g) responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata competenza;
- h) responsabilità di concorso alla formazione delle determinazioni del Responsabile di Settore;
- i) responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile dei dati, etc.);
- j) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al C.A.D.;
- k) responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Reg. Eur. n. 2016/679);
- l) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, Ufficiale elettorale o leva militare;
- m) responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione ed informazione;
- n) responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, etc.);
- o) responsabilità affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- p) responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

| AREA | IMPORTO LORDO ANNUO PER UNA RESPONSABILITÀ | IMPORTO LORDO ANNUO PER PIÙ RESPONSABILITÀ |
|-------------------------------|--|--|
| Operatori / Operatori esperti | 500,00 € | 1.000,00 € |
| Istruttori | 1.000,00 € | 2.000,00 € |
| Funzionari | 2.000,00 € | 4.000,00 € |



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

9. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente (malattia superiore a 10 gg. consecutivi, congedo, aspettativa, etc.).
10. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario indicato nel contratto individuale di lavoro.
11. Il valore stabilito per ogni singola Area e/o per ogni tipologia di responsabilità è oggetto di rinegoziazione annuale fra le parti.
12. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021.

ART. 8 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI RINVIANO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ART. 7 COMMA 4 LETT. G

1. I compensi, previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023);
 - b. incentivi derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1 comma 1091 della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32 comma 40 del D.L. 269/2003 ss.mm.ii.);
 - e. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile E.Q. del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 comma 1 lett. d) del CCNL 1/4/1999, modificato dall'art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme sono erogate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile E.Q. del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79 comma'2 del CCNL 16.11.2022.



ART. 9 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI
WELFARE INTEGRATIVO
ART. 7 COMMA 4 LETT. H

DI

1. L'Amministrazione considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi principali ed intende, pertanto, investire in misure di natura economico-assistenziale o sociale volte ad incrementare il reddito dei dipendenti e della loro famiglia, anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate.
3. In sede di prima applicazione, sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti dell'Ente, cui si applica il CCNL Funzioni Locali vigente, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, non titolare di E.Q.
4. Allo scopo di favorire iniziative con finalità di sostegno al reddito della famiglia, le parti concordano nell'attribuzione di n. 1 (uno) voucher carburante annuale, come contributo per le spese di viaggio per raggiungere il luogo di lavoro, per un importo pari ad € 200 per il personale, non titolare di E.Q. e che non sia residente nel Comune di Noci, purché abbia svolto servizio per almeno 6 mesi.

ART. 10 – ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ. INCREMENTO DEL NUMERO DEI TURNI DI REPERIBILITÀ NEL MESE
ART. 7 COMMA 4 LETT. I e K

1. Il limite di 6 (sei) volte al mese, per i turni di reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza normativamente o comunque formalmente acclamate, è elevato fino ad un massimo di 9 (nove) volte al mese, per un importo pari ad € 11,00. L'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti.
2. A partire dall'anno 2024, il limite di 6 (sei) volte al mese, per i turni di reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza normativamente o comunque formalmente acclamate, è elevato fino ad un massimo di 7 (sette) volte al mese, per un importo pari ad € 13,00.
3. Il compenso è da liquidarsi, di regola, con cadenza trimestrale.



ART. 11 – CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E
PARTICOLARI COMPENSI
ART. 7 COMMA 4 LETT. J

PAR-

1. Le parti definiscono la correlazione, tra la retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. e dei particolari compensi previsti dall'art. 20 c. 1 lett. h) del CCNL 2019/2021, nei termini che seguono.
2. Le parti adottano un sistema di perequazione, che prevede una riduzione, in termini percentuali, del premio di risultato, in presenza di fasce di valore, legate alla somma degli incentivi previsti dall'art. 20 c. 1 lett. h) del CCNL 2019/2021 o da leggi speciali, secondo il seguente schema:

| INCENTIVI NETTI | ABBATTIMENTO INDENNITÀ RISULTATO |
|--|----------------------------------|
| $I \leq 1.000,00 \text{ €}$ | 0 % |
| $\text{€ } 1.000,00 < I \leq 1.500,00 \text{ €}$ | 5 % |
| $\text{€ } 1.500,00 < I \leq 2.000,00 \text{ €}$ | 10 % |
| $\text{€ } 2.000,00 < I \leq 2.500,00 \text{ €}$ | 15 % |
| $\text{€ } 2.500,00 < I \leq 3.000,00 \text{ €}$ | 25 % |
| $\text{€ } 3.000,00 < I \leq 4.000,00 \text{ €}$ | 30 % |
| $\text{€ } 4.000,00 < I \leq 5.000,00 \text{ €}$ | 35 % |
| $\text{€ } 5.000,00 < I$ | 40 % |

ART. 12 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
ART. 7 COMMA 4 LETT. M

1. Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
 - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, nonché di dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
 - c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

- normativa in materia di sicurezza: nei limiti delle disponibilità di bilancio, pertanto, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi in materia;
- d) l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e s'impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione od all'insorgenza di nuovi rischi;
- e) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
2. Le parti, almeno una volta l'anno, s'incontrano anche per verificare lo stato di attuazione delle misure adottate.

ART. 13 – ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI LAVORATORI PART-TIME

ART. 7 COMMA 4 LETT. N

1. Ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 8 del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, tenendo conto altresì delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi



includere le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53 comma 4 del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

ART. 14 – BANCA DELLE ORE

ART. 7 COMMA 4 LETT. O

1. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi, di regola, entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto, in ogni caso, delle preminenti esigenze tecniche, organizzative e di servizio dell'Ente.
2. Il limite individuale annuo delle ore, che possono confluire nella banca delle ore, è di 90 (novanta) ore. Tale limite è sottoposto a verifica annuale tra le parti ai sensi dell'art. 33 CCNL 2019-2021 Funzioni Locali.

ART. 15 – FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

ART. 7 COMMA 4 LETT. P

1. Allo scopo 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 definiti (es. servizi in turno).
2. Alla luce dell'orario di servizio adottato dall'Ente, la flessibilità prevede un'entrata/uscita anticipata o posticipata massima di 90 (novanta) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente entrata/uscita.
3. La flessibilità prevede, altresì, un'entrata/uscita anticipata o posticipata massima di 10 (dieci) minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente entrata/uscita per il personale del Corpo di Polizia Locale.





4. Deve essere in ogni caso assicurata la presenza in servizio del personale, che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto al medesimo Settore.
5. Le parti convengono che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Settore, eccezionali esigenze espresse dal personale, che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di avvalersi di ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, quali dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità
 - b. assistano familiari portatori di handicap
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie
 - e. siano impegnati in attività di volontariato
 - f. siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
6. L'eventuale debito orario, derivante dall'applicazione del secondo comma, deve essere recuperato, di regola, entro il trimestre successivo a quello di maturazione, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

ART. 16 – ORARIO DI LAVORO E LAVORO STRAORDINARIO

ART. 7 COMMA 4 LETT. R e S

1. L'arco temporale di 6 (sei) mesi, entro cui calcolare la durata media di cui all'art. 4 c. 4 del D.Lgs. 66/2003, è incrementato di ulteriori 2 (due) mesi, in presenza di esigenze obiettive determinate da gravi carenze di personale ovvero dalla necessità di garantire il corretto funzionamento e l'erogazione dei servizi pubblici essenziali, nel comparto Funzioni Locali, attraverso la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il pieno rispetto dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Settore, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 240 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo Fondo.
3. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario, connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni: articolo 22 comma 3-bis decreto-legge 24 aprile 2017 n. 50, convertito in legge 96/2017; articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018; articolo 38 commi 3 e 5



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

del CCNL 14 settembre 2000 ed, infine, articolo 14 comma 4 del CCNL 1° aprile 1999.

4. Alla luce di quanto previsto dal comma precedente, i costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione: pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

ART. 17 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO

ART. 7 COMMA 4 LETT. T

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore rileva particolarmente nella definizione degli obiettivi di programmazione dell'Ente in quanto in grado di migliorare ed efficientare la qualità del sistema produttivo.
2. Sono stabiliti, pertanto, i seguenti interventi volti a promuovere un nuovo approccio al lavoro e tesi a migliorare ed accrescere le competenze del personale mediante:
 - a) i percorsi di formazione e riqualificazione in materia di tecnologie applicate alla P.A.;
 - b) l'uso di strumentazione tecnologica all'avanguardia mediante l'intercettazione dei fondi/contributi messi a disposizione dal P.N.R.R.;
 - c) l'agevolazione del lavoro agile e da remoto.

**ART. 18 – RIDUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ED INCREMENTO
RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI** RI-
DI
ART. 7
COMMA 4 LETT. U

1. Le parti convengono che nessun incremento delle risorse, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevanti Qualificazioni, possa implicare, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.



ART. 19 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 7 COMMA 4 LETT. V

1. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sia attribuita nelle forme e nei modi previsti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, adottata dal Comune di Noci, tenuto conto comunque della durata dell'incarico, del peso dell'indennità di posizione nominale assegnata rispetto a quella massima assegnabile e rispetto a quelle complessive, della valutazione individuale, dell'eventuale incarico ad interim, destinando, comunque, alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Elevate Qualificazioni previste dal proprio ordinamento.
2. Una valutazione inferiore a quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, come adottato dall'Ente, non dà alcun titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

ART. 20 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

ART. 7 COMMA 4 LETT. W

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di funzione sono a carico del Fondo delle risorse decentrate come annualmente costituito.
2. Fermo restando quanto previsto dalla vigente Legge Regionale n. 37/2011 e dal vigente Regolamento Regionale n. 11/2017 ss.mm.ii., l'indennità è erogata al personale del Corpo di Polizia Locale, cui sono previamente attribuite, con formale provvedimento del Responsabile del Corpo, specifiche funzioni di responsabilità connesse al ruolo ed al grado rivestito.
3. La misura dell'indennità è stabilita sulla base degli stessi criteri definiti per l'attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità di cui all'art. 7 del presente contratto decentrato (si veda in particolare la lett. p del comma 3).

ART. 21 – BUONI PASTO

ART.

7 COMMA 4 LETT. AA

1. L'Ente ha attivato l'istituto dei buoni pasto elettronici, a favore dei dipendenti comunali, che hanno diritto ad usufruirne, del valore unitario di € 8,00.
2. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nonché dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, il personale dipendente





CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

dell'Ente addetto ai servizi di protezione civile, di polizia locale e bibliotecari, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, pari a 30 (trenta) minuti, collocata all'inizio oppure alla fine di ciascun turno di lavoro.

ART. 22 – GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE E RIPOSO COMPENSATIVO ART.
7 COMMA 4 LETT. AC

1. È facoltà del lavoratore turnista, che abbia prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, di cui all'art. 30 c. 5 lett. d) del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, fermo restando che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità.

**ART. 23 – MODALITÀ PER L'ATTUAZIONE DELLA RIDUZIONE
DELL'ORARIO DI CUI ALL'ART. 22 CCNL 1.04.1999**

ART. 7 COMMA 4 LETT. AD

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

ART. 24 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ART.
7 COMMA 4 LETT. AE

1. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale, ex art. 81 CCNL 2019-2021, è fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Le parti, inoltre, individuano, nella misura massima del 15% per ogni Area, il personale destinatario della quota di cui al periodo precedente: i destinatari sono individuati tra il personale dipendente, non titolare di E.Q., che avrà ricevuto la valutazione più elevata, fino al raggiungimento della quota del 15% per



ogni Area. In caso di parità, si terrà conto dell'anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, della maggiore età anagrafica.

3. Non partecipa alla destinazione del premio colui che ne ha già beneficiato nei due anni precedenti.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE E STRUMENTI DI PREMIALITÀ

La determinazione delle risorse, da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o da altri, che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

La **costituzione del fondo** delle risorse decentrate è stata effettuata con **determinazione n. 1771 del 24 ottobre 2023**.

Le **risorse disponibili per l'anno 2023**, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80 del medesimo CCNL, ammontano ad **€ 263.089,00**, oltre oneri ed IRAP.

Ai sensi dell'art. 8 comma 4 del CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo di cui all'art. 79.

Le parti prendono atto che il Fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; ciò potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del Fondo netto da ripartire ed a valere sulle risorse incentivanti la performance individuale ed organizzativa di cui al presente contratto integrativo.

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI NOCI TRIENNIO 2023-2025

Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 85 del 30 agosto 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 263.089,00, oltre oneri ed IRAP, tra le diverse modalità di utilizzo, previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022, sono ripartite, in valore presunto, come di seguito specificato:

| | |
|---|------------------|
| Differenziali stipendiali | € 10.100 |
| Indennità di turno | € 32.000 |
| Indennità di reperibilità | € 15.000 |
| Indennità condizioni di lavoro | € 10.000 |
| Indennità di servizio esterno | € 14.000 |
| Indennità per specifiche responsabilità e di funzione | € 40.000 |
| Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare | € 4.000 |
| Scelte organizzative Ente (D.G. 85/2023) | € 15.000 |
| Premi correlati alla performance | € 73.097 |
| Compensi previsti da disposizioni di legge: | |
| - incentivi alle funzioni tecniche | € 37.792 |
| - servizi convenzione matrimoni all'esterno | € 2.900 |
| - servizi ex U.M.A. | € 4.000 |
| - servizi I.S.T.A.T. | € 2.000 |
| - servizi demografici/elettorali A.N.P.R. | € 3.200 |
| TOTALE | € 263.089 |

PI. INDICISTITUTTO

