

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Parte normativa 2023-2025 Parte economica 2023**

Sottoscritto in via definitiva a seguito di acquisizione:

- Dell'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti in data 15.12.2023 verbale n. 40 (prot.n. 22081 del 15.12.2023);
- Dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale n. 223 del 18 dicembre 2023

Racale, 21 dicembre 2023

Il Segretario Generale  
Presidente Delegazione Trattante  
(Dott.ssa Matilde Cazzato)

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

Oggi, ventuno del mese di dicembre dell'anno 2023 (21/12/2023) alle ore 9,00

## La Delegazione Trattante

costituita ai sensi dell'art. 7 del vigente del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, all'uopo convocata con nota Prot.22261 del 18.12.2023 si è riunita presso la sede del Comune di Racale per la firma del CCI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023.

**Visto** il CCNL per il comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;

**Preso atto che** con deliberazione della G.C. n. 197 del 15.12.2022 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi degli artt. 7, comma 3, del CCNL 16.11.2022;

**Preso atto** dell'esito delle elezioni per il rinnovo delle RRSSUU svoltesi il 6 – 7 – 8 aprile 2022 e del subentro del Sig. Roberto Corrado quale RSU giusta deliberazione G.C. n.205 del 17.11.2023;

### Constatato che

- con deliberazione n. 197 del 03.11.2023 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi alla Delegazione Trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCI anno 2023;
- con determinazione del Responsabile Servizi Finanziari n. 1210 R.G. / 119 R.S. 23.11.2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2023 ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022;
  - che tale quantificazione è stata certificata dal Revisore dei conti in data 15.12.2023 verbale n. 40 (prot.n. 22081 del 15.12.2023);
- il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno 2023 è confermato in euro 14.000,00 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto;
- in data 06.12.2023, in apposita riunione all'uopo convocata, si è proceduto alla firma dell'ipotesi di CCI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023;
- che su tale ipotesi è stata acquisita l'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti in data 15.12.2023 verbale n. 40 (prot.n. 22081 del 15.12.2023);

**Richiamata** la deliberazione n. 223 del 18 dicembre 2023 (esecutiva ai sensi di legge) con la quale la Giunta Comunale ha approvato i contenuti dell'ipotesi di CCI parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023, sottoscritta in data 06/12/2023, ed autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva dello stesso;

**CITTA' DI RACALE**  
(PROVINCIA DI LECCE)

Tutto ciò premesso si sottoscrive il seguente

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PARTE NORMATIVA 2023-2025**  
**PARTE ECONOMICA 2022**

- **La delegazione trattante di parte pubblica:**

PRESIDENTE: Dr. Matilde Cazzato – Segretario Comunale \_\_\_\_\_

Componente: Dr.ssa Anna Baglivo – Resp.le Settore I \_\_\_\_\_

Componente: Dott. Diego Mazzotta – Resp.le Settore II \_\_\_\_\_

Componente: Ing. Gianfranco Manco – Responsabile Settore IV \_\_\_\_\_

Componente: Dott. Daniele Santantonio – Resp.le Settore V \_\_\_\_\_

- **la parte sindacale:**

I Rappresentanti le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria:

Delegato provinciale F.P. - C.G.I.L. : Paolo Taurisano \_\_\_\_\_

Delegato provinciale C.I.S.L – F.P. L.: Elio Giannuzzi \_\_\_\_\_

Delegato provinciale C.S.A. – R.L.A.: Omar Manna \_\_\_\_\_

- **i componenti della Rappresentanza sindacale**

Armando Cozzolino – lista CISL FP \_\_\_\_\_

Roberto Corrado – lista CGIL FP \_\_\_\_\_

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	
Art.1 - Finalità .....	
Art. 2 - Ambito di applicazione .....	
Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI .....	
Art. 4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti .....	
Art.5 - Interpretazione autentica clausole controverse .....	
Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento .....	
Art.7 - Diritto di assemblea .....	
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	
Art. 8- Classificazione del personale .....	
Art. 9- Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (PEO) .....	
Art.10 - Progressioni tra le Aree .....	
Art.11 - Incarichi di Elevata Qualificazione .....	
Art.12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione .....	
Art.13 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione .....	
Art.14 - La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato .....	
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO .....	
Art. 15 - Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro .....	
Art.16 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità .....	
delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi .....	
Art.17 - Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto .....	
individuazione delle figure professionali (art. 7, comma 4, CCNL 2022) .....	
Art.18 – Lavoro straordinario e banca delle ore (Art.7, comma 4, lett. r, CCNL 2022) .....	
Art.19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 2022) .....	
Art.20 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese (art. 7, comma 4, lett. l) e lett. z) CCNL 2022) .....	
Art.21 - Festività infrasettimanali per il personale turnista (art. 7, comma 4, lett. ac) e art. 30 comma 5, lett. d) CCNL 2022) .....	
Art.22 Lavoro agile .....	
Art.23 Lavoro da remoto .....	

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

TITOLO V - SEZIONI SPECIALI SERVIZIO POLIZIA LOCALE .....	
Art.24 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione (art.97 CCNL 2022) .....	
Art.25 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art.100 CCNL 2022) .....	
Art.26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art.98 CCNL 2022) .....	
Art.27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018) .....	
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO RISORSE E PREMIALITA' .....	
Art.28 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 79 CCNL 2022).....	
Art.29 Istituti contrattuali .....	
Art. 30 - Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese .....	
Art.31 - Indennità condizioni di lavoro .....	
Art.32 Indennità per specifiche responsabilità .....	
Art.33 - Criteri per la ripartizione dei premi correlati alla performance .....	
Art.34 - Differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 2022) .....	
Art. 35 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.....	
Art.36 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali .....	
Art.37 - Risorse destinate ai messi notificatori.....	
Art.38 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo .....	
Art.39 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi.....	
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI.....	
Art.40 Norme finali .....	
ALLEGATO Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.....	

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art.1 - Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito solo CCI) contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL
3. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b. I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018 (per le parti non dissapplicate);
  - c. Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d. Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e. Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f. Il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
  - g. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio non sono a carico del fondo per le risorse decentrate ma sono a carico dell'Ente o comunque dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

### **Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente CCI avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL.
2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Le Parti, entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI dell'anno precedente. In tale sede possono ricontrattare i contenuti contrattuali sia di parte normativa che di parte economica qualora sia stata data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora, in sede di verifica, si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.
3. Il presente CCI conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole sono disapplicate.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente CCI.

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL.

# **CITTA' DI RACALE**

## **(PROVINCIA DI LECCE)**

### **Art.5 - Interpretazione autentica clausole controverse**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

### **Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### **Art.7 - Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazione che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla

# **CITTA' DI RACALE**

## **(PROVINCIA DI LECCE)**

RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

### **TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

##### **Art. 8- Classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - o Area degli Operatori;
  - o Area degli Operatori esperti;
  - o Area degli Istruttori;
  - o Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.
3. Dal 1<sup>^</sup> aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL.

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

## Art. 9- Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (PEO)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
  - negli ultimi 3 (TRE) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate (ANCHE PRIMA DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL CCNL 2022).
  - negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare 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 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.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza richiederà all'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio
4. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.
5. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente, sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.
6. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:

ANNO 2023				
AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni	n. differenziali attribuibili	Risorse necessarie in € *

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

		dipendente		
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	6	2	3.200,00
Istruttori	€ 750,00	5	3	2.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	1	650,00
TOTALE				6.100,00

\*a cui sono da aggiungere gli eventuali incrementi del differenziale di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL .

7. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
8. La procedura, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, è avviata entro il mese di marzo di ogni anno, ove a tale data sia stato completato il ciclo di valutazione della performance dell'anno precedente, o entro 30 giorni dal completamento del suddetto ciclo. In sede di prima applicazione è avviata entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI o entro 30 giorni dal completamento del ciclo di valutazione della performance dell'anno 2022.
9. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita, in base ai criteri indicati nella scheda allegata al presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno di ciascuna Area e in ordine decrescente.
10. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3,00%.
11. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale.
12. In caso di parità di punteggio tra più dipendenti nell'ambito della stessa graduatoria, si osservano, le seguenti priorità:
  - o lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica / differenziale stipendiale nell'ambito della stessa Area professionale;
  - o in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio nell'ambito della stessa Area professionale;
  - o in subordine dell'anzianità anagrafica.
13. L'applicazione dell'istituto del Differenziale Stipendiale deve prevedere il seguente percorso applicativo:
  - a) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile delle risorse umane (o dal Segretario Comunale in caso di incompatibilità di quest'ultimo), da pubblicare all'Albo Pretorio dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni. L'avviso è comunque portato a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con comunicazioni interne che assicurino adeguata diffusione. Nell'avviso è specificata la percentuale degli aventi diritto distinti per Area di appartenenza.
  - b) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

- c) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai commi precedenti, sono definite ed approvate le graduatorie provvisorie per ciascuna Area e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati;
14. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie provvisorie, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale. Nei successivi 5 giorni il Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione si esprime motivatamente e formalmente sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate.
  15. Al termine della procedura di cui al comma precedente, il Responsabile/Segretario Comunale procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.
  16. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente.
  17. 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.
  18. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 96 e 102 del CCNL 2019-2021.
  19. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
  20. Casi particolari:
    - a) In tutti i casi in cui un dipendente dell'Area dei Funzionari, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria dell'Area di inquadramento, sia incaricato di Elevata Qualificazione per una parte dell'anno, ai fini del Differenziale Stipendiale la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.
    - b) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato, nel corso dell'anno, servizio in più di un Settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.
  21. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al D.Lgs. 150/2009. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
  22. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

# **CITTA' DI RACALE**

## **(PROVINCIA DI LECCE)**

### **Art.10 - Progressioni tra le Aree**

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del personale.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1.
3. Con apposito regolamento l'Ente, previo Confronto, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

## **CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art.11 - Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1<sup>^</sup> aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:
  - a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
  - b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
4. Le posizioni di lavoro di EQ si distinguono in due tipologie:
  - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita.
- 5. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, previo Confronto ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
- 6. Per quanto non previsto dal presente CCI, agli incaricati di EQ si applica il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

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

- 1. Le Parti convengono di definire i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione, l'Ente destina una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.
  - b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra gli incaricati di E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano Performance;
  - d) al termine del periodo di riferimento l'Organismo Indipendente provvede alla valutazione dei titolari di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
  - e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze dal servizio superiori a 30 giorni lavorativi continuativi, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
- 2. Laddove, con riferimento ad un anno, le risorse finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione risultino non essere state interamente utilizzate, la percentuale minima del 15 % può essere incrementata, con riferimento a quel medesimo anno, ferma restando la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra posizione

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

organizzativa. L'incremento è stabilito con deliberazione di Giunta Comunale. (ARAN CFL 123).

### **Art.13 - Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n.326 del 2003 ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della L. 145 del 30.12.2018;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio.
    - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.

### **Art.14 - La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato**

1. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, le Parti, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisca le seguenti riduzioni:

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

<i>Incentivi</i>		<i>Premio Performance Individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>10%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 10.001,00</i>	<i>15.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Oltre</i>	<i>15.001,00</i>	<i>50%</i>

2. Le somme rivenienti dall'applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 1 saranno ripartite tra il restante personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quella percepita ai sensi dell'art. 10.

## TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I - DISPOSIZIONI DIVERSE

#### **Art. 15 - Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, 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 si 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, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, 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 normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si 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 o all'insorgenza di nuovi rischi.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

- f) 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **Art.16 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
  - Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
  - Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### **Art.17 - Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali (art. 7, comma 4, CCNL 2022)**

1. Il buono pasto può essere attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività, oltre l'orario ordinario di lavoro per almeno 2 ore, per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 7 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.
5. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:
  - addetti all'area di vigilanza;
  - addetti all'area sociale;
  - addetti all'area della protezione civile;

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

- addetti nei servizi della biblioteca

per le attività riportate nella seguente tabella:

ATTIVITA'	SERVIZIO	PAUSA
Polizia Locale	- TSO - rilevazione incidente - evento/manifestazione - intervento per calamità	- fine turno per il turno antimeridiano - inizio turno per i turni pomeridiani, serali o notturni
Biblioteche e musei	evento/manifestazione	Al termine della prestazione lavorativa
Servizi Sociali	- TSO - altri casi in cui è obbligatorio prolungare la permanenza in servizio (es. esecuzione di sfratti, esecuzione provvedimenti del Tribunale, ricovero disabili/minori in istituti)	Al termine o all'inizio della prestazione lavorativa
Protezione Civile	- intervento per calamità	Al termine o all'inizio della prestazione lavorativa

6. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in €7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.
7. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
8. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

### CAPO II - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

#### **Art.18 – Lavoro straordinario e banca delle ore (Art.7, comma 4, lett. r, CCNL 2022)**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
  - Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore secondo la disciplina di cui all'art. 33 CCNL 2022, è pari a 70;
  - l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
    - ✓ dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

- ✓ dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - ✓ dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate e/o in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, 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 250 ore nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità superiore, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno.

### **Art.19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 2022)**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico, servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero così come disciplinato dal regolamento contenente la "Nuova disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente del comune di Racale" approvato con deliberazione di G.C. n. 124 del 19.06.2023 previa delegazione trattante del 12.06.2023.
2. Ai sensi dell'art. 36, comma 4, CCNL 2022, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
  - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
  - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2022;
  - 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 in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Sono inoltre favoriti nell'utilizzo dell'orario di lavoro flessibile i dipendenti che siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

### **Art.20 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese (art. 7, comma 4, lett. l) e lett. z) CCNL 2022)**

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o calamità naturali, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese di non oltre 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

2. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.19, comma 2, del presente CCI può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge n.104/1992.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### **Art.21 - Festività infrasettimanali per il personale turnista (art. 7, comma 4, lett. ac) e art. 30 comma 5, lett. d) CCNL 2022)**

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista dà diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100% ai sensi dell'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 2022.
2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della suddetta indennità di turno.
3. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio determinate dai Responsabili sulla base di autonome scelte.

### CAPO III - LAVORO A DISTANZA

#### **Art.22 Lavoro agile**

1. Il lavoro agile è disciplinato dal Regolamento approvato con deliberazione G.C. n.99 del 23 maggio 2023 cui si rimanda.

#### **Art.23 Lavoro da remoto**

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.
2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

## TITOLO V - SEZIONI SPECIALI SERVIZIO POLIZIA LOCALE

### **Art.24 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua**

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

## erogazione (art.97 CCNL 2022)

1. Al personale addetto al Servizio di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità formalmente attribuite e connesse al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, possono essere determinati nelle seguenti misure massime:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree Istruttori e Funzionari</b>	<b>Compensi Annui</b>
Comandante, qualora non incaricato di EQ	€ 3.000,00
Vice Comandante, qualora non incaricato di EQ e comunque agente incaricato di funzioni vicarie in assenza del Comandante	€ 2.000,00
Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale	€ 1.500,00
Ispettori, in assenza sovrintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti, che svolgano le funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale	€ 1.250,00

3. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
  - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
  - f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità (ex art. 84 CCNL);
  - g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell'incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.
5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time la misura dell'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
6. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, congedi straordinari, maternità compreso il periodo di congedo parentale, infortunio sul lavoro, malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

## **Art.25 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art.100 CCNL 2022)**

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa continuativa, ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio **per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro** giornaliero
4. L'indennità di cui al comma 1 è quantificata in € 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni maggiori di 3 ore nel quadrante 8:00-20:00. L'indennità viene raddoppiata in caso di servizio notturno o festivo.
5. L'erogazione della presente indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
  - dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandanti di P.L.,
  - dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

## **Art.26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 2022)**

- 1.1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente) e nei limiti di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017.

### **Art.27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.
6. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità, dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n.50 nonché dell'art. 56-ter del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018.

## **TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO, RISORSE E PREMIALITA'**

### **Art.28 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la performance (art. 79 CCNL 2022)**

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo le direttive emanate dalla Giunta e le disponibilità di bilancio e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme di legge e contrattuali vigenti -(ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6,

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

CCNL 16.11.2022) nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

### **Art.29 Istituti contrattuali**

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 16.11.2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento e fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, è possibile erogare al personale dipendente, a valere sul Fondo, i seguenti incentivi economici:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art.81, del CCNL 16.11.2022;
  - c. compensi per lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
  - d. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, CCNL 2018 e art. 84-bis CCNL 2022;
  - e. indennità di turno ex art. 30 CCNL 2022;
  - f. indennità di reperibilità nonché compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000 (trattamento per attività prestata in giorno festivo);
  - g. indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
  - h. indennità di funzione per il personale della Polizia Locale di cui all'art. 56-sexies CCNL 2018 e art.97 CCNL 2022;
  - i. indennità di servizio esterno addetti Polizia Locale di cui all'art. 56-quinquies CCNL 2018 e art. 100 CCNL 2022;
  - j. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 2022;
  - k. 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 14.09.2000;
  - l. differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle Aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2022;
  - m. "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, comma 3, CCNL 2022);
  - n. attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;
  - o. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022;
  - p. attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

### **Art. 30 - Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese (art. 24 CCNL 2018)**

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

1. Per le aree di pronto intervento l'Ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'Ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di €.13,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo ad 8 giornate per l'ufficio di stato civile in caso di assenza temporanea del personale assegnato al fine di garantire la copertura del servizio.
4. Il servizio interessato alla pronta reperibilità è il seguente: Stato civile.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
8. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

### **Art.31 - Indennità condizioni di lavoro** **(art. 70 bis CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 2022)**

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. **DISAGIO:** L'indennità di disagio compete al solo personale della categoria A, B, C, che risulti esposto, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio. 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 da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

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 prestatori di analoga categoria;
- 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 prestatori di analoga categoria;
- 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 prestatori di analoga categoria;
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile 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;

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore competente, avviene al termine di ogni semestre, tenuto conto dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. **RISCHIO**: L'indennità di condizioni di lavoro per il rischio può essere erogata, ai soli profili rientranti nella categoria A e B, solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale e che, comunque, non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto di persone e/o cose anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
  - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o sostanze in qualche modo tossiche e dannosa alla salute;
  - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
  - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

La presente indennità è commisurata ai giorni di effettiva esposizione al rischio attestati dai Responsabili di Settore di riferimento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di servizio competente, avviene al termine di ogni semestre, tenuto conto dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. 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, valori bollati, buoni pasto e similari) 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 detti servizi. 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.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, 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.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- |   |                |
|---|----------------|
| a) personale esposto a rischio  | € 2,00 /giorno |
| b) personale esposto a disagio  | € 2,00 /giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile:  |                |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00:               | € 1,00 /giorno |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001,00 ed € 3.000,00: | € 1,50/giorno  |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000,00/ economo:             | € 2,00 /giorno |

6. Per l'ipotesi di cumulo delle indennità:

- |   |                |
|---|----------------|
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) e b)    | € 3,50 /giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) | € 4,00 /giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) | € 4,50 /giorno |
| qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) | € 5,00 /giorno |

### **Art.32 Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2022)**

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. L'espressione "specifiche 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.

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti ordinariamente dai dipendenti dello stesso profilo.
4. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in base alle modalità ed ai criteri di quantificazione di seguito specificati per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

<b>TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b>
<b>FATTISPECIE</b>
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento tecnico in procedimenti complessi
Rif. amministrativo in procedimenti complessi
Rif. contabile in procedimenti complessi
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
Addetti ai servizi di protezione civile
Cancelliere presso Giudice di Pace
RUP (non destinatari incentivi codice appalti)

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

Compiti di Vice Segretario Comunale
Responsabile dei servizi catastali
Responsabile dei servizi ambientali
Responsabile pratiche paesaggistiche

5. Condizione essenziale per il riconoscimento della presente indennità è l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità con provvedimento scritto e motivato del Responsabile del settore competente.  
Tale provvedimento, comunicato tempestivamente all'Ufficio Personale, dovrà indicare in modo dettagliato le mansioni e i compiti, aventi le caratteristiche previste nel presente articolo, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità. La durata del provvedimento è stabilita dal Responsabile competente secondo le proprie scelte organizzative. Il medesimo Responsabile, annualmente, valuta il permanere delle condizioni per l'eventuale conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. In conseguenza di tali scelte, le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
6. L'importo complessivo a livello di Ente, destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, è determinato in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i titolari di incarichi di E.Q., ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno e continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con accordo decentrato integrativo.
7. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
8. Qualora dall'applicazione delle misure di cui ai commi precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato nel Contratto Decentrato Integrativo, l'Ufficio Personale procederà, in sede di liquidazione, a riproporzionare le indennità per rispettare lo stanziamento, anche al di sotto dell'importo minimo previsto.
9. L'indennità in parola non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
10. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
11. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità si stabiliscono i seguenti criteri di quantificazione della medesima

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
<b>PERSONALE DELL'AREA OPERATORI ESPERTI:</b> l'indennità è riconosciuta per le funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: 1) attività procedimentale-amministrativa anche legata all'utilizzo di	<b>da 400 e 800 euro:</b> € 400 se solo un

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

<p>apparecchiature o programmi informatici, connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità relativa ad adempimenti ripetitivi e standardizzati e/o attività connotata da autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richiede un'elevata competenza;</p> <p>2) attività qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendente di Area superiore;</p> <p>3) attività di coordinamento di almeno una unità di personale di pari categoria, anche con autonomia funzionale;</p>	<p>requisito; € 650 se solo due requisiti € 800 se tre requisiti</p>
<p><b>PERSONALE DELL'AREA ISTRUTTORI:</b> l'indennità è riconosciuta per le funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <p>1) Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della Legge n. 241/1990 e s.m.i. e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti generalmente ripetitivi e standardizzati;</p> <p>2) Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente a studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici avanzati e/o complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta);</p> <p>3) Attività implicante un continuo supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendente di Area superiore.</p>	<p style="text-align: center;"><b>da 1.000 e 2.000 euro:</b></p> <p>€ 1.000 se solo un requisito € 1.500 se solo due requisiti € 2.000 se tre requisiti</p>
<p><b>PERSONALE DELL'AREA FUNZIONARI/ELEVATA QUALIFICAZIONE:</b> l'indennità è riconosciuta per le funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <p>1. Responsabilità di attività, aventi anche rilevanza esterna, che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi e approfondimenti giuridici e/o conoscenza e capacità di utilizzo programmi informatici avanzati e/o complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta);</p> <p>2. Attività implicante un costante supporto tecnico intellettuale e/o</p>	<p style="text-align: center;"><b>da 2.000 e 3.000 euro:</b></p> <p>€ 2.000 se solo un requisito € 2.500 se solo due requisiti € 3.000 se tre requisiti</p>

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

quantitativo significativo agli incaricati di Elevata Qualificazione	
3. Responsabilità di coordinamento non occasionale di altro personale, anche esterno, nell'ambito dell'attività dell'Ufficio/Settore di competenza o responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici.	

### **Art.33 - Criteri per la ripartizione dei premi correlati alla performance**

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra “Produttività organizzativa” e “Produttività individuale”.
2. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
4. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente.
5. Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:
  - Categoria A - parametro 1
  - Categoria B – parametro 1,5
  - Categoria C – parametro 2
  - Categoria D – parametro 2,5
6. Il budget di cui al comma 1 è ripartito come segue:
  - A)** Ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla premialità fra fondo per la produttività organizzativa dell'Ente (FPOE) e fondo per la produttività individuale dell'Ente (FPIE) secondo la seguente percentuale:  
FPOE = 60%  
FPIE = 40%

#### **B)** Ripartizione del FPOE e del FPIE tra i settori:

attraverso il rapporto tra l'ammontare dei fondi FPOE - FPIE e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo per la produttività organizzativa (FPOS) e il fondo per la produttività individuale (FPIS) di ciascun settore. I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O.

Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Quindi il FPOS e il FPIS sono determinati mediante le seguenti formule:

$$FPOS = (FPOE/SPIE)SPIS$$

$$FPIS = (FPIE/SPIE)SPIS$$

dove:

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

FPOS = Fondo produttività organizzativa del Settore  
FPIS = Fondo produttività individuale del Settore  
FPOE = Fondo produttività organizzativa dell'Ente  
FPIS = Fondo produttività individuale del settore  
SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente  
SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

### C) Ripartizione del FPOS tra i dipendenti del settore:

Il FPOS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Organizzativa: BIPO) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di Settore (GROPO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPO è quindi calcolato mediante la seguente formula:

$BIPO = (FPOS)(GROPO)(PIC)/(SPIC)$  dove:

BIPO = Beneficio Individuale Produttività Organizzativa

FPOS = Fondo Produttività Organizzativa del Settore

GROPO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione sulla Performance Organizzativa assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

### D) Ripartizione del FPIS tra i dipendenti del settore:

Il FPIS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Individuale: BIPI) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPI è quindi calcolato mediante la seguente formula:

$BIPI = (FPIS)(PIC)/(SPIC)$  dove:

BIPI = Beneficio Individuale Produttività Individuale

FPIS = Fondo Produttività Individuale del Settore

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva sulla Performance Individuale assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

7. Ai fini dei precedenti punti C) e D), la presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per: malattia (salvi i primi 10 giorni per ogni evento morboso), ricoveri ospedalieri, infortunio sul

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92 e quelli di cui all'art. 33, comma 6 della medesima legge, assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare.

8. Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore per l'attribuzione della performance organizzativa.

9. Casi particolari:

- vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno 30 giorni lavorativi (o un mese di calendario).
- Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
- Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente: ai fini del punto B) verrà imputato pro-quota a ciascun settore; ai fini dei punti C) e D) parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.
- Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro settore.
- In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio.

10. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

### **Art.34 - Differenziazione del premio individuale (art.81 CCNL 2022)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente, nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Settore, sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

3. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
  - b) superiore valutazione media del triennio
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
4. La maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente è calcolata applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutati positivamente	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (20% arrotondato all'unità superiore se la cifra decimale è uguale o maggiore di 5)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

## Art. 35 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ai sensi dell'art. 16, comma 4 e ss. del D.L. 6 luglio 2011 n.98, convertito nella Legge 15 luglio 2011 n.111. Detti piani, su proposta del Responsabile di Struttura, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:
  - il Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

- specifico piano di razionalizzazione;
- il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
  - il piano quantifica l'entità del risparmio;
  - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
  - il Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
  - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
  8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2011 non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
  9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **Art.36 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali**

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e art.45 del D.Lgs. 36/2023;
  - b) risorse derivanti dall'applicazione dell'art.3, comma 57, della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
  - c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
  - d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
  - e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
  - f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARI*).
  - g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
  - h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
3. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

<i>Incentivi</i>		<i>Premio Performance Individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>10%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 10.001,00</i>	<i>15.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Oltre</i>	<i>15.001,00</i>	<i>50%</i>

4. Le somme rivenienti dall'applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente concorreranno, congiuntamente ad altre eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzazione del Fondo, all'incremento della Parte Variabile del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno successivo.

#### **Art.37 - Risorse destinate ai messi notificatori**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori viene destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

#### **Art.38 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art.82 ccnl 2022)**

1. L'Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
  - a)-iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dall'Ente (Aran CFL 29 30.10.2018).
3. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente di destinare al welfare aziendale una quota del Fondo risorse decentrate (art.82, comma 2, CCNL 2022).
4. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Comunale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

### Art.39 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno 2023 e successivi

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 2022 e degli artt. 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue.
2. Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione del Fondo n 1210 del 23.11.2023, ammontano ad € 85.490,92 come di seguito specificato:

<b>Totale fondo parte stabile A</b>	<b>140.863,22</b>
<b>B) Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio</b>	
Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5 <sup>a</sup> qf.	0,00
Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio nel 2023	13.580,39
Le risorse per il finanziamento delle Progressioni economiche orizzontali già attribuite al personale di ruolo in servizio al 01/01/2023 (DIFFERENZIALE STORICO)	38.444,63
Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di P.O.	0,00
Art. 79 comma 1 bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale cat. B3 D3	10.614,29
<b>B) Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio</b>	<b>62.639,31</b>
C=A-B Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	78.223,92
D Risorse di parte variabile da destinare Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	7.267,00
<b>Totale C+D</b>	<b>85.490,92</b>

3. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022, vengono ripartite per l'anno 2023 tra gli istituti di cui all'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

<b>RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE STABILI ANNO 2023</b>	
<b>1) RISORSE DI PARTE STABILE DISPONIBILI</b>	<b>€ 78.223,92</b>
Indennità di condizioni di lavoro	€ 4.100,00
Indennità di turno	€ 8.500,00
Indennità reperibilità	€ 1.100,00

# CITTA' DI RACALE

(PROVINCIA DI LECCE)

Lavoro festivo, notturno	€ 5.000,00
Specifiche responsabilità	€ 15.000,00
Risorse destinate alle P.E.O. 2023	€ 6.100,00
Indennità servizio esterno	€ 2.000,00
Indennità funzioni polizia locale	€ 1.100,00
2) Totale risorse stabili destinate in sede di contrattazione	€ 42.900,00
3) Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata (1-2)	€ 35.323,92
4) Risorse di parte variabile disponibili per la contrattazione decentrata*	€ 7.267,00
<b>Risorse stabili anno 2023 destinate alla performance (3 + 4)</b>	<b>€ 42.590,92</b>

\*cui sono da aggiungere i risparmi 2022 non ancora quantificati.

4. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra vengono confermati, salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'art.8, comma 1, del CCNL 2022.
5. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
6. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno
7. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

## TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

### Art.40 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la loro efficacia fino alla loro sostituzione, salvo il contrasto con sopravvenute norme contrattuali nazionali.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

# CITTA' DI RACALE

## (PROVINCIA DI LECCE)

### ALLEGATO

**Criteria di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali**  
**AREA DEGLI OPERATORI e AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**  
**AREA DEGLI ISTRUTTORI**  
**AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONE**

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
<b>media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi:</li> <li>• Media = 60 punti 0</li> <li>• Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1</li> </ul>	<b>65</b>
<b>esperienza professionale:</b> Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente e nella medesima posizione economica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punti 5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l’ottenimento di una valutazione non negativa;</li> <li>• 0,416 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	<b>25</b>
<b>Titoli di studio e culturali</b> (non sono valutabili i titoli necessari, <u>a normativa vigente</u> , per l’accesso mediante concorso)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo di studio superiore a quello per l’accesso dall’esterno: punti 2</li> <li>• Ulteriore titolo di studio (Master di I o II livello/ corso di specializzazione / dottorato di ricerca: punti 0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di punti 1</li> </ul>	<b>3</b>
<b>Accrescimento competenze culturali e professionali</b> attraverso i percorsi formativi di cui all’art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell’ultima posizione economica/differenziale stipendiale e documentati da attestato di partecipazione ivi compresa la formazione obbligatoria.	<b>Corsi di formazione della durata minima di tre ore:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ di una giornata: punti 0,5</li> <li>◦ su più giornate: punti 1</li> <li>◦ con valutazione finale: punti 2</li> </ul>	<b>7</b>
<b>Punteggio aggiuntivo</b> attribuito in applicazione dell’art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Da più di 6 anni	<b>3</b>