

## COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO PER IL TRIENNIO 2023– 2024 - 2025 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

In data 5 agosto 2024 alle ore 11,00, presso la sede municipale del Comune di BELVEDERE MARITTIMO, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta ai sensi dell'art.36, del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi :

- SEGRETARIO COMUNALE, Dr. Antonio MARINO– Presidente; Presente
- FUNZIONARIO CONTABILE, Dott.ssa Antonietta Grosso Ciponte Presente
- FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO, Daniele Ponte Presente

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di

Pasqualino Calabrese

Adriana Capano

Rosanna Grosso ( 1974)

Il Componente RSU Fabio Ragone è assente.

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Vincenzo Laurito CGIL/FP

Mario Rugiero , munito di apposita delega, CSA/FIADEL

Pasqualino Calabrese, munito di apposite delega, UIL/FPL

Si dà atto che le altre Rappresentanze sindacali territoriali, benchè ritualmente invitate, non sono presenti.

Le parti, come sopra rappresentate, Visti:

- a) La deliberazione della Giunta comunale n. 195, del 27/12/2024, con la quale sono stati formulate le direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica;
- b) La preintesa sottoscritta in data 13 giugno 2024 in relazione all'ipotesi di CCDI triennale 2023-2024-2025;
- c) Il parere favorevole reso dal Revisore dei conti ai sensi dell'art.40 bis del Dlgs. n.165/2001 e dell'art.8, del CCNL Funzionii locali del 16/11/2022;
- d) La deliberazione della Giunta comunale n.93, dell'1 agosto 2024, con la quale è stata autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023-2024-2025.

Sottoscrivono in via definitiva il CCDI 2023-2024-2025.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

[Redacted signature]

[Redacted signature]

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO FINANZIARIO  
(Dott. Antonino De Santis)

Il R  
del Settor  
DANI  
Istrut

[Redacted signature]

**RSU E RAPPRESENTANTI SINDACALI**

CGIL/FP

CSA/FIAD

CISL/FP

UIL/FPL

**RSU**

Calabrese

Capano

Grosso Rosanna

[Redacted signature]

[Redacted signature]

Comune di **BELVEDERE MARITTIMO**

Provincia di Cosenza

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
2023-2024-2025**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

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

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (Art. 84-Bis, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84, C. 1, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art.8 Indennità di turno e turnazione ( art. 30, del CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 9 Progressioni all'interno dell'Area (Art. 14, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 10 Indennità di reperibilità (Art.24, Ccnl 2018)
- Art. 11 Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato (Art. 7, c. 4 Lett. J), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (Art. 7, C. 4, Lett. m), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 13 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (Art. 53, Ccnl 21 Maggio 2018)
- Art. 14 Banca delle ore (Art. 33, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 16 Orario di lavoro e orario multiperiodale (Artt. 29 e 31, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 17 Compensi incentivanti per il personale del settore tecnico (art. 45 del D.L./vo n. 36/2023)
- Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incariche EQ (Art. 7, C. 4, Lett. V), Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 19 Messi notificatori (Art. 54, Ccnl 14 Settembre 2000)

**TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

- Art. 20 Indennità di servizio esterno ( Art. 100 Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art. 21 Indennità di funzione (Art. 97, Ccnl 16 Novembre 2022)
- Art.22 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

**TITOLO IV- NORME FINALI**

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

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

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

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

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di **BELVEDERE MARITTIMO** con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2023 al 2025, sia per la parte economica che normativa.
2. Con cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

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

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi per quanto applicabili al Comune di **BELVEDERE MARITTIMO**:
  - progressioni economiche all'interno dell'Area;
  - indennità di comparto.
2. Le parti prendono atto che con Determina n. 462, dello 08/09/2023 è stato costituito il fondo decentrato anno 2023, il quale prevede che:
  - €. 170.551,11 sono le risorse stabili
  - €. 143.800,00 sono le risorse variabili non soggette a limite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove eventuali

progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

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

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

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

## Art. 5

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

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. I criteri di attribuzione dell'indennità di performance sono stabiliti nel Sistema comunale di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore. La valutazione sarà effettuata da ciascun responsabile di Settore.
3. La liquidazione, previa valutazione della performance, dell'indennità di cui al presente articolo, avverrà da parte del responsabile dell'area amministrativa solo dopo l'erogazione delle altre indennità ripetitive previste nel presente contratto e a seguito delle valutazioni individuali effettuate da ciascun Responsabile di Settore.
4. Le economie annuali derivanti dalle altre indennità ripetitive previste dalla contrattazione collettiva nazionale, rifluiscono nelle somme impiegate per l'erogazione dell'indennità di performance.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO A REGIME PER L' INDENNITA' DI PERFORMANCE E' PARI AD €. 1.000,00, FATTO SALVO QUANTO PREVISTO DAL COMMA 4 DEL PRESENTE ARTICOLO.**

**L'IMPORTO, PER IL SOLO ANNO 2023, è PARI AD €. 23.000,00 .**

## Art. 6

### Indennità condizioni di lavoro

**(Art. 84-Bis, Ccnl 16 Novembre 2022)**

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

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

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

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

**L' indennità giornaliera per le condizioni di lavoro di rischio è pari ad euro 4,00.**

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

- a) Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro;
- b) Attività connesse a servizi di peculiare delicatezza tenuto conto in particolare dell'utenza destinataria dei servizi ( es: servizi istruzione pubblica, quali trasporto scolastico e assistenza di base agli alunni anche in collaborazione con il personale scolastico, assistenza domiciliare, ecc.);
- c) personale addetto alle pulizie degli immobili comunali, in ragione del disagio derivante dal fatto che le prestazioni devono essere svolte, ordinariamente, in tre immobili diversi.
- d) Attività, che pur non rientrando nei presupposti per l'indennità di rischio, sono svolte anche all'esterno, con esclusione del personale della polizia locale remunerato con l'indennità di servizio esterno.

**L' indennità giornaliera per le condizioni di disagio sono pari ad €3,00.**

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è corrisposta per ogni giorno di effettivo maneggio di valori ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, in base ai seguenti importi:

- a) Indennità giornaliera di **€ 3,00** per l'economista;
- b) Indennità di giornaliera di **€ 1,00** per gli altri agenti contabili degli altri uffici.

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

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

6. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente nel provvedimento di liquidazione dell'indennità dà motivata contezza dello svolgimento effettivo di attività soggette a rischio, disagio e maneggio valori.

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

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER L'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO E' PARI AD EURO 24.000,00**

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

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

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

- Responsabile di squadre di operai;

**L'indennità è riconosciuta per un importo annuo pari ad € 1.000,00.**

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

- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia e con continuità connotate da una significativa complessità giuridico-amministrativa, contabile-finanziaria o tecnica, che li renda maggiormente esposti a responsabilità civile, patrimoniale e penale ( es: partecipazione, con frequenza ordinaria e non saltuaria , alle procedure di gara per appalti non routinari e di piccola entità; rilascio dei titoli edilizi; gestione del contenzioso del settore di appartenenza; sottoscrizione o istruttoria dei mandati di pagamento e reversali d'incasso );

- personale assegnato all'ufficio del Giudice di Pace competente per territorio con compiti di coordinamento di altro personale.

**L'indennità è riconosciuta per un importo annuo pari ad € 2.500,00.**

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

- responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;

- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia e con continuità connotate da una significativa complessità giuridico-amministrativa, contabile-finanziaria o tecnica, che li renda maggiormente esposti a responsabilità civile, patrimoniale e penale ( es: partecipazione, con frequenza ordinaria e non saltuaria , alle procedure di gara per appalti non routinari e di piccola entità; rilascio dei titoli edilizi; sottoscrizione dei mandati di pagamento e reversali d'incasso ).

**L'indennità è riconosciuta per un importo annuo pari ad € 2.900,00.**

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

2. Fatto salvo quanto previsto al comma 1, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere dimostrato con previo atto formale d'individuazione da parte del responsabile dell'Area di appartenenza, a cui deve corrispondere un esercizio costante, effettivo, concreto e diligente delle funzioni di cui trattasi, risultante dall'attività amministrativa.

3. In caso di svolgimento di più attività prestazionali indicate al comma 1 al dipendente spetta l'erogazione di una sola indennità.

4. Al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che svolge, a seguito di provvedimento formale, le funzioni di Ufficiale di stato civile, Ufficiale d'Anagrafe e Ufficiale elettorale, spetta un'indennità annua di € 350,00. Analoga indennità è riconosciuta agli addetti al protocollo, ufficio che funge anche da ufficio per le relazioni con il pubblico. L'indennità è riconosciuta anche a coloro che svolgono attività di archiviazione informatica mediante l'utilizzo di software gestionali dedicati e a coloro che sono incaricati espressamente di compiti di front office - relazioni con il pubblico.

5. Il personale di cui al primo comma, delle Aree di Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione - unitamente al Responsabile di Settore, gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.

6. Al personale part time l'indennità di cui al presente articolo spetta in misura proporzionata all'impegnativa oraria.

7. In caso di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del fondo del salario accessorio – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

8. I Responsabili di Settore possono, in sede di verifica annuale, ridurre o non liquidare le indennità di cui ai commi precedenti, nel caso in cui le funzioni, pure formalmente conferite, non sono state di fatto esercitate oppure sono state esercitate con negligenza o con dimostrata carenza professionale o in violazione degli obblighi in materia di anticorruzione.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER LE INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' E' PARI AD €12.000,00**

### **Art. 8**

#### **Indennità di turno e turnazione ( art.30 del CCNL 16 novembre 2022)**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata **nell'arco del mese**, fra turni antimeridiani e pomeridiani. Resta ferma la prerogativa datoriale di modificare l'orario di lavoro e di servizio degli uffici interessati senza ricorrere all'organizzazione per turni.

2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL del 21 maggio 2018 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.

3. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale, spetta solo il compenso previsto dall'art. 23, comma 5, del CCNL 21 maggio 2018. Nel caso il lavoratore turnista, eccezionalmente viene chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2009, in relazione al numero di ore lavorate.

4. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

5. Al personale turnista è corrisposta una maggiorazione per i turni festivi, notturni, e notturni festivi eventualmente svolti in base agli importi previsti dalla norma della contrattazione collettiva già richiamata.

6. I Servizi eventualmente interessati alla turnazione sono i seguenti:

<b>Settore o servizio interessato</b>	<b>Numeri addetti</b>	<b>Profili professionali</b>
Polizia locale	tutti	Agenti di Polizia locale e personale a supporto
Servizio cimiteriale	Due (due)	Operatori cimiteriali

7. I turni mensili sono trasmessi al Sindaco, agli Assessori di riferimento, al Segretario comunale e all'ufficio personale.

L'IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO PER INDENNITA' DI TURNO E' PARI AD €. 14.535,00

#### Art. 9

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

1. La disciplina delle procedure e l'individuazione dei criteri finalizzati all'attribuzione delle progressioni all'interno delle aree professionali sarà regolata da un accordo collettivo decentrato separato.

#### Art. 10

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

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

L'importo dell'indennità di reperibilità è fissato in €. 10,33, per 12 ore al giorno, salvo il riproporzionamento ed il raddoppio per l'indennità in giornate festive, per come previsto dall'art.24, del C.C.N.L. 2018.

2. La reperibilità può essere disposta per i seguenti servizi, con apposite ed espresse autorizzazioni del responsabile di settore competente :

- a) Servizio stato civile ( Settore demografico): limite massimo annuo €. 2.000,00;
- d) Servizio cimiteriale : limite massimo €. 1.000,00;
- e) Polizia locale : limite massimo €. 4.000,00;

3. La reperibilità è disposta, organizzata ed autorizzata dal responsabile di Settore con provvedimento formale secondo le modalità fissate ai commi precedenti e nel rispetto dell'importo economico assegnato a ciascun Settore.

4.L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

5.L'indennità non è dovuta nel caso il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità ( es: ferie, malattia, congedi, ecc.), non possa prestare l'eventuale attività di pronto intervento.

6.I servizi di reperibilità devono essere comunicati preventivamente dal Responsabile del Settore, oltre che al personale interessato, al Sindaco, al Segretario comunale, agli altri Responsabili di Settore e al Comando Stazione dei Carabinieri di Belvedere Marittimo.

7. La mancanza dell'autorizzazione formale alla reperibilità costituisce impedimento all'erogazione delle somme di cui al presente articolo.

8.Il numero mensile dei turni di reperibilità per ciascun dipendente non può essere superiore a 8 ( otto).

**IMPORTO ANNUO COMPLESSIVO: €.7.000,00**

#### Art. 11

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

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

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ e particolari compensi aggiuntivi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo, ove si verificano i presupposti, le ipotesi previste dall'art.20, del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022.

3. Gli incentivi di cui al comma precedente si sommano alla retribuzione di risultato spettante ai titolari d Incarichi EQ.

## Art. 12

### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

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

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

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

a) L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;

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

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

## Art. 13

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

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

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

## Art. 14

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

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

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di **n.20 ore**.

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

**Art. 15**

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

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali servizi di polizia locale, servizi manutentivi, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari. L'Ente può individuare una casistica esemplificativa delle situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile, con motivato provvedimento del responsabile dell'area amministrativa, che ha efficacia per tutti i dipendenti comunali.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura .
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenendo conto dei criteri del CCNL, della presente norma contrattuale e del provvedimento del responsabile dell'area amministrativa di cui al comma 2 eventualmente adottato.

**Art. 16**

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

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

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane.
  2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.
- Tale arco temporale è incrementato di ulteriori quattro mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
  - situazioni connesse all'erogazioni di servizi destinati all'infanzia e all'istruzione;
  - situazioni connesse alla vigilanza stradale e alla sicurezza pubblica;
  - situazioni connesse alle esigenze della manutenzione del patrimonio comunale ( es: strade, verde pubblico, servizi idrico, servizio fognario, ecc.) tenuto conto del fatto che il Comune di **BELVEDERE MARITTIMO** è un Comune turistico.

**Art. 17**

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

1. L'Amministrazione adotta un regolamento disciplinante i compensi previsti dall'art. 45 del D.L./vo n. 36/2023, in base ai seguenti criteri e modalità:

- a) Individuazione della percentuale di ripartizione dell'incentivo alle figure individuate in base all'art. 45 del D.L./vo n. 36/2023;
- b) previsione dell'incentivo solo per i lavori pubblici. **Può essere esteso anche agli appalti di servizi, finanziati in toto da Amministrazioni pubbliche, e semprechè sia stato nominato un DEC esterno;**
- c) esclusione dell'incentivo per i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, tranne che si tratti di lavori di manutenzione straordinaria finanziati con risorse finanziarie di parte capitale;
- d) erogazione dell'incentivo solo per i lavori pubblici eseguiti sulla base di un progetto esecutivo validato;
- e) determinazione dei tempi di erogazione del compenso incentivante;
- f) previsione dei casi di penalizzazione.
2. I relative stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 2022.

#### **Art. 18**

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai medesimi (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di Incarichi EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
3. L'indennità di risultato è pari al 15 % della somma complessiva delle retribuzioni di posizione annue previste.

#### **Art. 19**

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

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

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 20**

##### **Indennità di servizio esterno**

##### **(Art. 100, Ccnl 16 Novembre 2022)**

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

2022).

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

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER L'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO E' PARI AD EURO 3.600,00**

#### **Art. 21**

##### **Indennità di funzione**

##### **(Art. 97, Ccnl 16 Novembre 2022)**

1. Ad un operatore della Polizia Locale dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di Incarichi EQ, a cui con provvedimento formale, congruamente motivato, siano state assegnate funzioni di peculiare delicatezza (es: coordinamento di altro personale polizia stradale, altri compiti di responsabilità assegnati con provvedimento formale dal Responsabile del Settore della Polizia locale), è riconosciuta un'indennità di funzione stabilita in euro **2.500,00**.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere dimostrato con previo atto formale d'individuazione da parte del responsabile dell'Area di appartenenza, a cui deve corrispondere un esercizio costante, effettivo, concreto e diligente delle funzioni di cui trattasi, risultante dall'attività amministrativa.

3. Il personale di cui al primo comma è tenuto a sottoscrivere – anche quale misura organizzativa di prevenzione della corruzione e unitamente al Responsabile dell'Area- gli atti afferenti alle funzioni formalmente conferite.

4. In caso di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabili del Responsabile del Settore della Polizia locale in merito all'adozione dell'atto, quest' ultimo è comunque tenuto a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del fondo del salario accessorio – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

5. Il Responsabili del Settore della Polizia locale può , in sede di verifica annuale, ridurre o non liquidare le indennità di cui ai commi precedenti, nel caso in cui le funzioni, pure formalmente conferite, non sono state di fatto esercitate oppure sono state esercitate con negligenza o con dimostrata carenza professionale o in violazione degli obblighi in materia di anticorruzione.

**L'IMPORTO COMPLESSIVO ANNUO PER L'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO E' PARI AD EURO 10.000,00**

#### **Art. 22**

##### **Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

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 decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale 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 di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 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. Quest'ultimi devono corrispondere le risorse finanziarie necessarie prima dell'inizio delle attività o iniziative.

#### TITOLO IV-NORME FINALI

##### Art.23

##### Riepilogo annuale dei compensi del salario accessorio

1. I compensi per il salario accessorio previsti, su base annua, dal presente contratto e finanziati dalla parte stabile del fondo del salario accessorio sono così riepilogati, distinti per tipologia e al netto delle voci già consolidate ( progressioni orizzontali ed indennità di comparto, pari a circa **€. 76.415,40**) e per un importo di **€. 94.135,00**:

ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI IN EURO
Indennità di performance individuale	€ 1.000,00 A regime
Indennità condizioni di lavoro	€ 24.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 12.000,00
Indennità di turnazione	€ 14.535,00
Progressioni economiche all'interno dell'area	€ 22.000,00
Indennità di reperibilità	€ 7.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 3.600,00
Indennità di funzione	€ 10.000,00

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del fondo confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3". Pertanto, tra le risorse non contrattabili, oltre alle progressioni orizzontali ed indennità di comparto, si dovrà conteggiare anche una somma corrispondente ai summenzionati differenziali stipendiali.
3. Le quantità individuate al primo comma sono indicative e possono essere variate in base alle necessità di utilizzo, fermi restando sia i criteri previsti dal presente contratto che la somma totale del fondo del salario accessorio.
4. I valori finanziari di cui ai commi precedenti si applicheranno sino alla sottoscrizione del prossimo contratto collettivo decentrato integrativo.

**Art. 24**

**Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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

**Art. 25**

**Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

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

SERVIZIO/UFFICIO	ATTIVITÀ ESSENZIALI	Contingente minimo	
		N.ro	Area professionale
Stato Civile	Raccoglimento dichiarazioni di nascita e di morte	1	Operatori esperti o istruttori
Elettorale	Attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi delle operazioni di scrutinio agli uffici competenti		
Servizi Cimiteriali	Accettazione salma	1	Operatori esperti
Polizia Locale	Attività richieste dall' A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; Attività di pronto intervento	3	Agenti e/o Funzionario
Protezione civile	Attività di pronto intervento	4	Operatori, Operatori esperti, istruttori. Funzionari

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

**Art.26**

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

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

2. Il Responsabile del Settore finanziario verificherà che la liquidazione annuale del salario accessorio non sia superiore al fondo quantificato in ragione annua.