



**COMUNE DI SAN GIULIANO TERME**

**“Medaglia d'Argento al Merito Civile”**

\*\*\* \*\*

**Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di San Giuliano Terme parte normativa triennio 2025-2025 e parte economica anno 2023**

Firmari

**Per la parte pubblica**

Gay David *Presidente*

Badii Mauro *Componente*

Doria Marco *Componente*

Fanelli Aldo *Componente*

**Per la parte sindacale**

Ferrante Cinzia CISL - FPS

Fidanzi Brunello UIL - FPL

Orsini Silvia CGIL -

**Le RSU aziendali**

Borini Sergio

Chelossi M. Cristina

Corti Maurizio

Frattura Sara

Mantilli Lorenzo

Romagnoli Gabriele

Valentini Sabrina

San Giuliano Terme, 1 dicembre 2023



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO  
2023/2025**



## SOMMARIO

|                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI                                                                                                                | 4  |
| Art. 1 - Oggetto e obiettivi                                                                                                                    | 4  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione - Vigenza - Revisione                                                                                           | 4  |
| Titolo II – RELAZIONI SINDACALI                                                                                                                 | 4  |
| Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto                                                                                                | 4  |
| Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi                                                                                    | 4  |
| Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO            | 5  |
| Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili                                                                       | 5  |
| Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE                                                                     | 6  |
| Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022)                           | 6  |
| Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)                                                                      | 6  |
| Titolo V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE                                                                           | 7  |
| Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)             | 7  |
| Titolo VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI                                               | 8  |
| Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)                                                                           | 8  |
| Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)                                                                     | 8  |
| Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE                          | 9  |
| Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge                                                                                | 9  |
| Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO                                                                                       | 9  |
| Art. 12 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 co. 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)                                   | 9  |
| Art. 13 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018)                                                                                                | 10 |
| Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16/11/2022)                                  | 11 |
| Art. 15 – Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21/05/2018)                                                                                     | 12 |
| Art. 16 - Buono pasto (art. 35 CCNL 16/11/2022)                                                                                                 | 13 |
| Art. 17 – Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16/11/2022)                                                                                        | 13 |
| Art. 18 - Banca delle ore (articolo 33 CCNL 16/11/2023)                                                                                         | 13 |
| Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE                                                                      | 13 |
| Art. 19 - Criteri generali per il conferimento, la revoca e la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. | 13 |
| Titolo X - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE                                                                                                       | 14 |
| Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)                                                                              | 14 |
| Art. 21 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)                                                                                       | 14 |
| Art. 22 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022)                                                        | 15 |
| TITOLO XI – DISPOSIZIONI FINALI                                                                                                                 | 16 |
| Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione                                                                                                 | 16 |
| Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)                                       | 16 |



Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- ER
- MA
- le
- At
- SV
- Ar
- us
- S
- St



## Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che la legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.
2. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti previsti, tra i soggetti e con le procedure stabilite dalla legge.

### Art. 2 – Ambito di applicazione - Vigenza - Revisione

1. Le disposizioni del presente CCDI, stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, si applicano a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di San Giuliano Terme con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato per quanto compatibile, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altro ente.
2. Il presente CCDI di durata triennale ha efficacia dalla data della sottoscrizione e comprende sia la parte giuridica che economica. Le parti concordano che l'applicazione di alcuni istituti sia differita, secondo le prescrizioni del presente CCDI. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
3. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo CCDI, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le stesse.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.
5. 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 – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale entro il 30 aprile, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **Titolo III - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

#### **Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nell'Ente, le parti convengono che i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono conformi al contributo di ciascuno al sistema del Valore Pubblico e sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

4. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '5' next to them.



5. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione in ragione di una percentuale pari al 70% per la performance organizzativa e al 30% per la performance individuale.

6. La giunta, nella definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si attiene ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui all'articolo 7 del presente CCDI.

7. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

#### **Titolo IV - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

##### **Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16/11/2022)**

1. E' definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Concorre all'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, il personale che ha prestato servizio nell'Ente per almeno 90 giorni lavorativi.
3. A tal fine non sono considerate assenze i periodi di congedo di maternità, di paternità, infortunio sul lavoro e terapie salvavita.
4. Al personale in servizio a tempo parziale, agli assunti ed ai cessati dal servizio in corso d'anno, nonché al personale assunto a tempo determinato, l'erogazione delle risorse relative alla performance saranno corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del contratto part-time e al periodo di servizio prestato.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, di norma, in una unica soluzione entro il mese di agosto.

##### **Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/ 2022)**

1. Al 10% degli aventi diritto dei dipendenti, ripartiti tra i settori dell'ente in misura proporzionale al personale assegnato, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili complessivamente al personale valutato positivamente, determinato secondo la metodologia descritta nell'Appendice al presente contratto decentrato.
2. In ogni caso, la maggiorazione non può essere attribuita ai dipendenti che abbiano riportato una valutazione inferiore a 100 punti.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - b) superiore valutazione nel triennio precedente, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - c) maggiore anzianità di servizio presso il Comune di San Giuliano Terme

GP  
mudi  
m

Ad

Pr

Co

Ar

MS

MS

Lo



d) minore età.

## Titolo V - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

### Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), nell'ambito delle risorse decentrate stabili disponibili l'ammontare destinato all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 36 mesi non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata (*esempio: un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 01.01.2020, potrà concorrere ad una successiva procedura, disposta ai sensi della nuova disciplina contrattuale, dal 01.01.2023*). E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione avviene mediante la determinazione da parte dell'Ufficio Organizzazione e risorse umane dei contingenti di personale aventi diritto in quanto in possesso dei requisiti prescritti ed alla formazione di distinte graduatorie per ciascun Settore dell'Ente e per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto tenuto conto che, a prescindere dalle risorse disponibili, il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate non può superare la percentuale massima del 50% degli aventi diritto; la metodologia per l'attribuzione delle progressioni all'interno delle aree è descritta nell'Appendice al presente contratto;

d) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022, individuati nell'Appendice al presente contratto;

e) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto.

2. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- a) al dipendente che non ha mai conseguito un differenziale stipendiale;
- b) al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;
- c) al dipendente con minore età;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GR", "ST", "up", and various initials in blue ink.]*



3. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

## **Titolo VI - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/052018)**

1. L'Ente corrisponde, in base alle mansioni assegnate ai singoli dipendenti dai dirigenti e da questi segnalati al Servizio Organizzazione risorse umane, una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività, elencate a titolo esemplificativo nell'Appendice al presente contratto:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.
- d) "indennità di cuffia" destinata a remunerare i centralinisti non vedenti, ai sensi di quanto previsto dalla L.113/1985.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

| Condizione di lavoro                                                              |                                                                                 | Importo lordo giornaliero |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| personale esposto a disagio di cui al punto a)                                    |                                                                                 | € 3,50                    |
| personale esposto a rischio di cui al punto b)                                    |                                                                                 | € 1,15                    |
| personale con funzioni di agente contabile di cui al punto c)                     | media mensile di valori di cassa maneggiati fino a € 300,00                     | € 1,00                    |
|                                                                                   | media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 301,00 ed € 3.000,00 | € 1,50                    |
|                                                                                   | media mensile di valori di cassa maneggiati maggiori di € 3.001,00              | € 2,00                    |
| personale centralinista non vedente (c.d. indennità di cuffia) di cui al punto d) |                                                                                 | € 4,52                    |

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono tra loro cumulabili.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

### **Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di



incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

3. Il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso trovano disciplina in apposito Regolamento sulle specifiche responsabilità dell'Ente.

## **Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento per la disciplina del compenso incentivante per la progettazione interna di opere e lavori pubblici per la redazione di atti di pianificazione;

b) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte), secondo quanto stabilito in apposito Regolamento sul funzionamento dell'avvocatura dell'Ente;

c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

d) IMU TARI secondo quanto stabilito in apposito Regolamento per la corresponsione degli incentivi per il recupero dell'evasione IMU e TARI dell'Ente;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

## **Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 12 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 co. 4 lett. n) CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right, along with some illegible handwritten text.]*



- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### Art. 13 – Reperibilità (art.24 CCNL 21/05/2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Il personale avente diritto all'indennità viene individuato con atto dirigenziale in base alle esigenze e all'organizzazione dell'Ente.

5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata a situazioni di emergenza climatica o ambientale, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può, su base volontaria, essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 8 volte, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti.

6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio 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 a 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, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

9. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

#### **Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16/11/2022)**

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

3. Si conferma una riduzione di orario di lavoro fino al raggiungimento di 35 ore settimanali per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) secondo la modalità della prestazione lavorativa di 5 ore e 50 al giorno.

4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati (in modo tale che il turno maggiormente effettuato rientri tra il 65% ed il 35% del totale dei turni);



e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

7. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 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. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

10. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a) a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- b) alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

11. I lavoratori turnisti che hanno prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'articolo 30, comma 5, lettera d) del CCNL. Il recupero deve essere effettuato entro 60 giorni dalla prestazione.

#### **Art. 15 – Ferie e riposi solidali (art.30 CCNL 21/05/2018)**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere giorni di ferie, in tutto o in parte, nelle casistiche previste dall'art. 30 del CCNL 21/05/2018.
2. Si segue la procedura indicata nell'art. 30 del CCNL 21/05/2018

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*



**Art. 16 - Buono pasto (art.35 CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno: personale della Polizia municipale;

**Art. 17 - Lavoro straordinario (art.32 CCNL 16/11/2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Il limite massimo annuale individuale di ore di lavoro straordinario, previsto dall'articolo 14 del CCNL 1.4.1999, può essere elevato ad un massimo di 250 ore per esigenze eccezionali non ripetitive e solo per l'anno 2023. Tale innalzamento è disposto con determinazione dirigenziale dell'Ufficio Organizzazione e Risorse Umane, sulla base di motivate esigenze avanzate dai Dirigenti dei Settori e per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico da ripartire proporzionalmente tra i settori dell'ente.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo

**Art. 18 - Banca delle ore (art.33 CCNL 16/11/2022)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 35 ore, da utilizzarsi secondo le modalità definite dal Disciplinare sull'orario di lavoro approvato dal Comune di San Giuliano Terme.

### **Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 19 - Criteri generali per il conferimento, la revoca e la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. (art.16 CCNL 16/11/2022)**

1. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione ed i criteri per la graduazione degli stessi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione, sono stabiliti in conformità con quanto previsto agli art. 16 e ss. del CCNL 16/11/2022 e costituiscono oggetto di



confronto con la RSU e con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.

2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono stabiliti in apposito Regolamento disciplinante l'Area delle P.O.

## Titolo X - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

### Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del Comune per un periodo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. È escluso in ogni caso dal computo dell'operatività dell'istituto, qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, nonché le assenze orarie giornaliere in misura superiore al 50% dell'orario giornaliero.

4. Le indennità di servizio esterno per il Settore della Polizia Municipale sono le seguenti:

|                                              | Importo lordo giornaliero |
|----------------------------------------------|---------------------------|
| Servizio esterno diurno polizia municipale   | € 1,50                    |
| Servizio esterno notturno polizia municipale | € 3,25                    |

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30 del CCNL 2019-2021;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i. (*possesso qualifica di agente di P.S. e svolgimento funzioni di P.G.*);
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16 novembre 2022.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

### Art. 21 - Indennità di funzione (art.97 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.



2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- coordinamento di risorse umane;
- responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. Tenuto conto dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitativa, l'importo dell'indennità è determinato in euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti del Settore Polizia Municipale cui siano state formalmente attribuite funzioni vicarie del Comandante (c.d. Vicecomandante).

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi;
- **non** è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCDI.

7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

## **Art. 22 - Proventi delle violazioni al codice della strada (art. 98 del CCNL 16/11/2022)**

1. Le parti prendono atto che una somma derivante dai 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 è destinata, in coerenza con le previsioni legislative, a copertura dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio in favore del personale di Polizia Municipale in servizio con rapporto a tempo indeterminato.



## TITOLO XI – DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il Piano della formazione inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

### Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16/11/2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

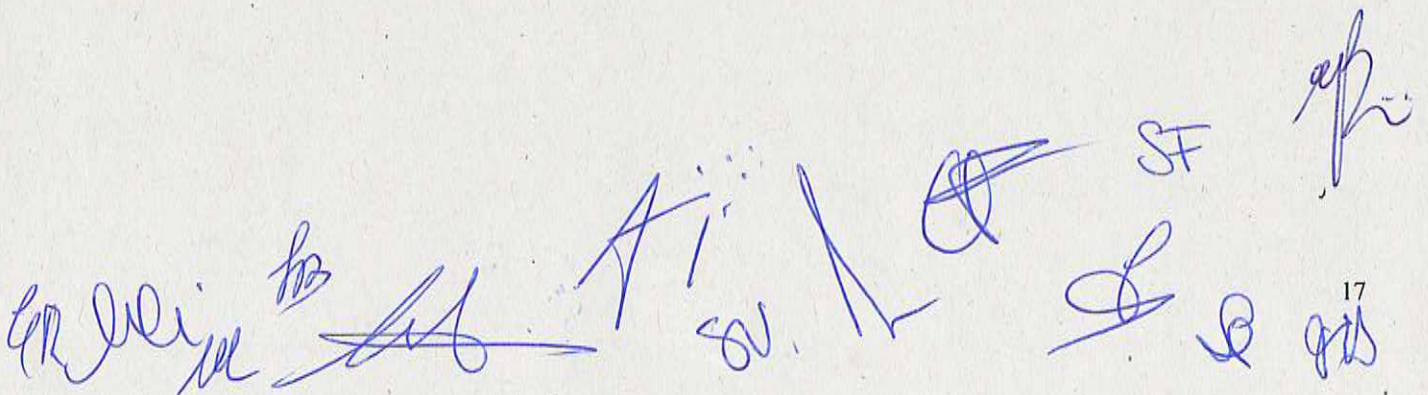
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.



**Art. 25 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'M. L. M.' and another that looks like 'A. L. M.'. There are also some initials and a small 'SF' written near the right edge.



4th bell in Aug ~~18~~ 1855

SF  
 Ph



**Comune di San Giuliano Terme**

---

**APPENDICE  
AL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO  
TRIENNIO 2023/2025**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*



**Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/ 2022)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, c. 2, lett. b):</b><br><br>$\frac{\text{Somma dei Budget performance individuale}}{\text{n. dipendenti valutabili}}$                                                                              |
| <b>Valore maggiorazione:</b><br>30% della media individuale                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione:</b><br>10% degli aventi diritto alla produttività in ciascun Settore dell'Ente (escluse dal conteggio le P.O. e i dipendenti non aventi diritto alla produttività) con arrotondamento per difetto. |

**ESEMPIO:**Calcolo maggiorazione individuale:

Budget anno X destinato alla produttività dei dipendenti: 80.000,00 euro

Numero aventi diritto alla produttività anno X: 100 dipendenti

Media dei budget individuali per la produttività anno X:  $80.000,00/100 = 800,00$  euro

30% della media dei budget individuali della produttività anno X = 240,00 euro

Calcolo dipendenti aventi diritto alla maggiorazione:

Esempio per il Settore Y:

Numero dei dipendenti assegnati al settore Y in data 01.01. annoX aventi diritto alla produttività (escluse le P.O. e i dipendenti non aventi diritto alla produttività) = 50

Hanno diritto alla maggiorazione nel Settore Y il 10% di 50 e, quindi, 5 dipendenti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GR", "Al", "Aut", "B", "AI", "SF", "su", "im", "2", and a large signature on the right.



# **Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)**

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente alla data di decorrenza della progressione.

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16/11/2022:

## **1. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI.**

Si tiene conto delle ultime tre valutazioni conseguite ovvero disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità) all'interno della medesima area di appartenenza (area operatori esperti; area Istruttori; area Funzionari e della Elevata Qualificazione), purchè rilasciate da una pubblica amministrazione prevista dall'articolo 1 co. 2 del D.lgs 165/2001. Si considerano utili ai fini della progressione economica all'interno dell'area le precedenti valutazioni, parametrize per contenuto e valore a quello in uso nell'ente, conseguite presso P.A. diverse dal Comune di San Giuliano Terme, sia nel caso di intervenuta interruzione del rapporto di lavoro (*ad esempio dipendenti assunti dal Comune di San Giuliano Terme per concorso*), sia nel caso di cessazione del contratto di lavoro in seguito a mobilità volontaria ex articolo 30 D.lgs 165 del 2001.

*Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 70% del totale.*

## **2 ESPERIENZA PROFESSIONALE.**

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima area e profilo professionale (o equivalenti) con o senza soluzione di continuità. La valutazione di equivalenza è effettuata dall'ufficio Organizzazione e Risorse Umane.

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2,5 punti per ogni anno di anzianità nell'area e profilo professionale. Il numero massimo degli anni cui attribuire 2.5 punti è di 40, per un massimo di 100 punti.

*Al punteggio sarà attribuito un peso pari al 30% del totale.*

La distribuzione delle progressioni tra i singoli settori avviene in maniera proporzionale rispetto agli aventi diritto di ciascun settore. All'interno di ciascun settore le progressioni vengono ripartite per area e, all'interno di queste, in base ai criteri su esposti.

## **ESEMPIO:**

La ripartizione delle progressioni per settore avviene come indicato di seguito:

|                   | STAFF | DIRITTI<br>ALLA<br>CITTAD. | TECNICO | ECONOMICO | PM |    |
|-------------------|-------|----------------------------|---------|-----------|----|----|
| Operatori esperti | 3     | 2                          | 1       | 0         | 1  | 7  |
| Istruttori        | 2     | 6                          | 8       | 4         | 8  | 28 |
| Funzionari / E.Q. | 1     | 3                          | 7       | 0         | 3  | 14 |
|                   | 6     | 11                         | 16      | 4         | 12 | 49 |

| AREE              | NUMERO<br>AVENTI<br>DIRITTO | COSTO    |     |          |          |          |          |          | Fondo                             |
|-------------------|-----------------------------|----------|-----|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------------|
| OPERATORI ESPERTI | 7                           | 650,00   | 50% | 2        | 1        | 1        | 0        | 1        | 5 € 3.250,00 € 4.000,00           |
| ISTRUTTORI        | 28                          | 750,00   | 50% | 1        | 3        | 4        | 2        | 4        | 14 € 10.500,00 € 11.000,00        |
| FUNZIONARI E.Q.   | 14                          | 1.600,00 | 20% | 1        | 1        | 2        | 0        | 1        | 5 € 8.000,00 € 8.000,00           |
| <b>TOTALE</b>     | <b>49,00</b>                |          |     | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>7</b> | <b>2</b> | <b>6</b> | <b>34 € 21.750,00 € 23.000,00</b> |

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Peso ultime valutazioni       | 70%    |
| Peso esperienza professionale | 30%    |
| Capacità culturali            | 0%     |
| Punteggi annuo esperienza     | 2,5    |
|                               | 100,00 |



**Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/052018)****Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:**

- a) prestazione richiesta e resa in particolari situazioni ambientali, non comuni alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, correlata alla prestazione di servizi di controllo, presidio e manutenzione del patrimonio viario;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati debitamente certificati dal Dirigente di riferimento.

**Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:**

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano esposizione al rischio derivante dalle attività di verifica e sopralluogo di cantiere;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

**Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:**

- a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
- b) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, è commisurata all'entità delle somme che vengono consegnate all'agente contabile secondo la graduazione giornaliera in rapporto al valore medio mensile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AI", "SF", "ph", and others, along with a small number "4" in the bottom right corner.