

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI SERGNANO – PARTE NORMATIVA  
ANNO 2024**

Premesso che:

- Il 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni Locali per il triennio 2019 - 2021;
- Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo decentrato, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

PRESO ATTO che, in merito alla Gestione del Personale dipendente, il Comune di Sergnano, ha assunto le seguente Delibere:

- Giunta Comunale n°101 del 10.07.2019 avente per oggetto "Approvazione proposta Regolamento Incentivi Gestione Entrate";
- Giunta Comunale n°58 del 13.05.2020 avente per oggetto "Passaggi orizzontali al personale dipendente - Anno 2020";
- Giunta Comunale n°144 del 25.11.2022 avente per oggetto "Autorizzazione sottoscrizione contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Sergnano anno 2022";
- Giunta Comunale n°158 del 15.12.2023 avente per oggetto "Autorizzazione sottoscrizione contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Sergnano anno 2023";
- Giunta Comunale n°78 del 23.06.2023 avente per oggetto "Presa d'atto nuovi profili professionali a decorrere dal 1 aprile 2023 in applicazione del C.C.N.L. 16 novembre 2022";
- Giunta Comunale n°101 del 29.08.2023 avente per oggetto "Approvazione regolamento per le procedure e criteri per le progressioni verticali";
- Giunta Comunale n°113 del 10.10.2023 avente per oggetto "Revisione pesatura per incarichi di posizione Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) a seguito introduzione art. 17 del CCNL 16.11.2022 funzioni locali";
- Giunta Comunale n°114 del 10.10.2023 avente per oggetto "Approvazione nuovo regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree";
- Giunta Comunale n°149 del 23.11.2023 avente per oggetto "Approvazione nuovo regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche - Art. 45 D.Lgs. 36/2023";
- Giunta Comunale n°7 del 09.02.2024 avente per oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026. (PIAO). Ai sensi dell'art. 6 del dl n°80/2021, convertito con modificazioni in Legge n°113/2021".

Richiamate le deliberazioni:

- Giunta Comunale n°33 del 27.03.2024 avente per oggetto: "Nomina delegazione trattante di parte pubblica per definizione CCDI 2024";
- Giunta Comunale n°400 del 08.04.2024 avente per oggetto: "Conferma Piano delle Performance per l'anno 2024";
- Giunta Comunale n°446 del 08.04.2024 avente per oggetto: "Personale non dirigente direttive atto d'indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa - Anno 2024".

**TITOLO I**  
**TEMPI, SOGGETTI E PROCEDURE PER L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

**Art.1**  
**Campo di applicazione durata, decorrenza, verifiche**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (indicato da ora in poi come CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Sergnano compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto Funzioni Locali;
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti;
3. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso Art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto;
4. Gli effetti del presente CCDI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto;
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCDI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente;
6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto;
7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate;
8. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL e di quelli precedenti per quanto in vigore.

**Art.2**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire, in maniera consensuale, il significato della clausola controversa;
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale;
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta;
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI, salvo diversa definizione in sede di accordo;
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **Art.3**

#### **Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, per prevenire e risolvere i conflitti;
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo, nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi;
3. Le riunioni, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio ed il personale dipendente, che partecipa, in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCDI, è considerato in servizio a tutti gli effetti;
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti;
5. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono:
  - le RSU;
  - i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
6. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

### **Art.4**

#### **Fondo per risorse decentrate: costituzione**

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali, di cui all'art.3, sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL;
2. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge;
3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 4 del CCNL, possono essere stanziare dall'Amministrazione in ragione della effettiva capacità di bilancio, entro i limiti definiti dal citato articolo (importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari dell'anno 1997) e nel rispetto dei vincoli di legge. Le parti concordano sull'opportunità di tale integrazione e che l'incremento del fondo avvenga in modo tale da non comportare decurtazioni del fondo medesimo;
4. Le parti prendono atto che il fondo, quantificato in via provvisoria o definitiva, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

### **Art.5**

#### **Fondo di costituzione per remunerare gli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili, al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti;
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate) del CCNL;



3. L'implementazione del Fondo per gli incarichi di Elevata Qualificazione è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett. u) del CCNL.

#### **Art.6**

##### **Fondo risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa e così definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo, previste nell'art. 80 del CCNL e precedenti normative, in maniera che consenta, analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.5 del presente CCDI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCDI;
2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate, disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro, nei modi e nei termini indicati nel presente CCDI all'art. 2;
3. Le risorse decentrate Stabili disponibili (al netto delle quote di destinazione fisse), vengono utilizzate per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
4. La restante parte delle risorse stabili, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti (se trasferibili sull'esercizio successivo), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
5. A tal fine si procederà alla liquidazione delle altre indennità (diverse da quelle indicate nel precedente comma) solo dopo la conferma della proposta di riparto da parte dell'Amministrazione, oppure dopo la sottoscrizione dell'accordo integrativo annuale di parte economica;
6. In linea generale, in condizioni di incertezza normativa sulla costituzione delle risorse decentrate, o sull'effettiva disponibilità delle stesse derivanti da vincoli di legge o interpretazioni e tenuto conto che la costituzione del fondo avviene in via provvisoria, come indicato al comma 4 dell'Art.4 "quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione", le parti convengono sull'opportunità di definire le destinazioni del fondo oggetto di contrattazione in modo da evitare conseguenze negative. In particolare si ritiene di accantonare, in via prudenziale, una quantità di risorse da destinare agli incentivi in misura tale da contenere anche eventuali tagli ipotizzati del fondo stesso.

#### **Art.7**

##### **Lavoro straordinario**

1. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 200 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del titolare di incarico di Elevata Qualificazione competente per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

#### **Art.8**

##### **Lavoro straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali**

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali effettuate su richiesta



del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo. annuale dello straordinario;

2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo, se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale;
3. In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta il compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere d) ed e) del CCNL.

## **Art.9**

### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, possibilmente entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto;
3. Secondo quanto stabilito dalla Legge, dal CCDI e dal Sistema di valutazione della performance, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
  - i sistemi incentivanti sono definiti in base ai principi di selettività e di differenziazione dei premi;
  - le risorse destinate ai premi sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono la migliore performance;
  - la premialità è da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui la prestazione concorre al miglioramento o al mantenimento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi, delle funzioni ovvero al raggiungimento di obiettivi straordinari di particolare complessità;
  - la performance individuale riguarda il contributo dei singoli agli obiettivi dei servizi e quindi dell'ente nel suo complesso. Compongono la performance individuale: il raggiungimento degli obiettivi (di struttura e/o individuali), l'analisi dei risultati conseguiti, i comportamenti e le caratteristiche espressi nell'ambito professionale ("come" viene resa la prestazione lavorativa);
  - nel sistema delle performance, il "risultato ottenuto" si riferisce al grado di raggiungimento dell'obiettivo ricondotto al target - risultato atteso;
  - i "comportamenti" sono quelli esplicitati quali comportamenti ritenuti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto;
  - il sistema di misurazione e valutazione delle performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a loro fondamento;
4. Le risorse destinate alle performance organizzativa e individuale, nonché ai trattamenti accessori, sono definite negli aggiornamenti di destinazione del fondo, nel rispetto di quanto disposto. L'Amministrazione Comunale ha redatto una proposta del conseguente Regolamento approvato con Delibera di Giunta n°98 del 27.07.2018, già trasmessa e recepita dalle Organizzazioni Sindacali con debita presa d'atto;
5. I compensi correlati alla performance organizzativa tengono conto, oltre al raggiungimento degli obiettivi, del grado del contributo individuale del singolo dipendente;
6. I compensi correlati alla performance individuale sono erogati a consuntivo secondo il sistema delle performance, in relazione agli obiettivi individuali nonché delle fasce di valutazione della prestazione individuale definite dal sistema;

7. Ai compensi correlati alla performance individuale e organizzativa si applicano le seguenti regole comuni:
  - i premi sono erogati tenendo conto del fattivo contributo dei dipendenti, considerando anche la presenza in servizio;
  - nessun compenso è erogato ai dipendenti con valutazione definita "non sufficiente" in base alla graduazione dei punteggi definita dal sistema;
  - ai dipendenti, sanzionati disciplinarmente per gravi comportamenti (dalla multa alle sanzioni superiori) nell'anno della sanzione non è attribuito l'incentivo;
8. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione, adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle Progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le Progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il CCDI faccia riferimento;
9. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art.27 del CCNL.

#### **Art.10**

##### **Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali**

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgs. n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o, laddove consentito, determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCDI. In particolare si fa riferimento a:
  - Regolamento per gli incentivi per l'attività tributaria ex Art.1 comma 1091 L.145/18;
  - Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n°50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e Art.45 del D.Lgs 36/2023;
  - Disciplina per i compensi Istat;
  - Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione D.L. n°98/2011 conv. L.111/2011 Art.16;
  - Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi L.326/2003;
  - Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96 conv. L.556/1996;
  - Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 D.Lgs 285/1992 Codice della Strada per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado;
3. I titolari di incarico di Elevata Qualificazione preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

#### **Art.11**

##### **Area degli incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Nella definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione previsto dall'art. 16 e succ. del CCNL, viene confermato per l'anno 2023 l'importo complessivo già destinato alle ex Posizioni Organizzative attualmente titolari

- di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato;
2. Sono applicati alla retribuzione di risultato, delle Elevate Qualificazioni, i processi di conoscenza e verifica, legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale definiti dall'art. 9 del presente CCDI. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.

## **TITOLO II**

### **LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI**

#### **Art.12**

##### **Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio. A tal fine si è stato predisposto l'apposito regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n°114 del 10.10.2023 avente per oggetto "Approvazione nuovo regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree" con il quale l'Amministrazione Comunale ha individuato il quadro normativo di riferimento e ha proposto le procedure amministrative ed operative conseguenti.
2. A tale scopo viene definito quanto segue
  - a) ai fini della possibilità di partecipare alla procedura selettiva, si stabilisce che il lavoratore non deve avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni;
  - b) ai fini dell'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si stabilisce che:
    - b1) il criterio della media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite deve avere un peso pari al 60 % del totale;
    - b2) il criterio dell'esperienza professionale deve avere un peso pari al 40 % del totale.

#### **Art.13**

##### **Criteri per le progressioni fra le aree**

3. L'istituto è finalizzato a valorizzare le professionalità interne, pur nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali. A tal fine si veda l'apposito regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n°101 del 29.08.2023 avente per oggetto "Approvazione regolamento per le procedure e criteri per le progressioni verticali" con il quale l'Amministrazione comunale ha individuato il quadro normativa di riferimento e le procedure amministrative ed operative conseguenti.

#### **Art.14**

##### **Principi e criteri generali per il sistema indennitario**

1. Con il presente CCDI le parti definiscono nei seguenti articoli le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute, fatta comunque salva la disciplina del CCNL di lavoro, solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; di norma non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazione a orario ridotto;



3. Gli importi delle indennità indicati nel presente contratto si intendono riferiti al rapporto di lavoro a tempo pieno e, qualora annuali, per un intero anno di servizio;
4. L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti particolari negativi, ad esempio: rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Non assumono rilievo, ai fini del riconoscimento delle indennità, la categoria o il profilo professionale;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è effettuato con cadenza periodica, almeno annuale.

### Art.15 Indennità *condizioni di lavoro*

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
  - a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
2. Si conviene che a questi fini, il **"disagio"** è una condizione peculiare della prestazione lavorativa del dipendente, che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo / profilo di inquadramento o servizio di assegnazione, ed è una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari;
3. Tale indennità non è riconosciuta al personale della Polizia Locale, già indennizzato tramite gli specifici istituti (indennità Servizio esterno al successivo Art.30);
4. Si conviene che a questi fini, il **"rischio"** rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella caratterizzata dai contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni lavorative secondo il ruolo / mansionario / profilo d'inquadramento, e condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo la categoria o il profilo professionale o il servizio di assegnazione;
5. Si individuano i seguenti fattori di "rischio" rilevanti ai fini dell'indennità:
  - a) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi di natura tossica o nociva), mezzi a conduzione particolarmente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni (personale operaio manutentore di strade, verde, edifici in genere);
  - b) attività svolte in condizioni particolarmente insalubri che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive (personale operaio dei cimiteri);
6. Le attività implicanti il **"maneggio valori"** riguardano il personale adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contante). L'indennità è riconosciuta ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", per le sole giornate in cui è effettivamente adibito alle attività di cassa;
7. L'erogazione delle indennità sono liquidate in unica soluzione, a consuntivo d'anno, sulla base dei dati desunti:
  - di atto ricognitivo del Servizio Personale che riepiloga i beneficiari;
  - del sistema di rilevazione delle presenze – assenze;
  - di specifica attestazione del Responsabile di Servizio designato, riguardo all'effettivo svolgimento dell'attività che, ai sensi del presente accordo, è indennizzata;
  - dai provvedimenti di nomina degli agenti contabili;
  - di specifica attestazione del Responsabile di Servizio designato, riguardo all'effettivo svolgimento dell'attività che, ai sensi del presente accordo, è indennizzata, supportata dai rendiconti annuali resi dall'Agente Contabile;
8. L'indennità di cui al presente articolo, nell'ambito dei valori minimo e massimo definiti dal CCNL (da 1 a 15€) sono commisurate come segue:

| TIPOLOGIA | CONDIZIONE DI LAVORO | IMPORTO<br>GIORNALIERO |
|-----------|----------------------|------------------------|
|-----------|----------------------|------------------------|

|                                     |                                                                                                                                                         |        |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <i>Personale esposto al disagio</i> | <i>interventi di emergenza nell'ambito nei servizi in reperibilità – personale tecnico (escluso personale con indennità per esposizione al rischio)</i> | € 1,00 |
| <i>Personale esposto al rischio</i> | <i>utilizzo materiali, attrezzature e strumenti - personale operaio manutentore</i>                                                                     | € 1,00 |
| <i>Maneggio valori</i>              | <i>funzioni che comportino necessariamente maneggio di valori di cassa (denaro contante) in via continuativa</i>                                        | € 0,50 |

9. Essendo l'indennità unica, le diverse fattispecie sopra descritte non sono cumulabili per il medesimo dipendente.

### **Art.16**

#### **Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per Specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarichi di titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e s.m.i, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali appresso definiti, una indennità di importo non superiore a €3.000,00 annui lordi, che andranno erogati mensilmente, elevabili fino ad un massimo di €4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono:
  - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n.82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  - d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di Responsabile dei Tributi;
  - e) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - f) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione etc...): project manager e personale di supporto;
  - h) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - i) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - j) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi svolti dalla Protezione Civile.

**Art.17**  
**Incentivi per l'Ufficio Entrate**

1. Si prende atto dell'introduzione nella normativa degli incentivi per recupero prioritario IMU e TARI l'Ufficio Entrate dell'Ente ai sensi dall'Art.1 comma 1091 della L. 145/2018 a seguito della quale l'Amministrazione Comunale ha redatto una proposta del conseguente Regolamento approvato con Delibera di Giunta n°101 del 10.07.2019, già trasmesso e recepito dalle Organizzazioni Sindacali con debita presa d'atto;
2. L'ammontare del Fondo inserito in questo CCDI, calcolato sulle quote relative agli effettivi incassi effettuati nel corso dell'anno 2023 così come desunto dalla Determinazione n°177 del 22.04.2024, ammonta ad € 1.822,85, già liquidato con Determinazione n°193 del 02.05.2024

**Art.18**  
**Incentivi tecnici**

1. Nel corso dell'anno 2023 i riferimenti legislativi riguardanti gli Incentivi tecnici rientranti nel codice degli appalti pubblici hanno avuto una modifica, passando dal D.Lgs. n°50 del 18.04.2016 al D.Lgs.n°36 del 31.03.2023. La normativa, in fase di passaggio tra i due provvedimenti, risulta complessa in quanto il D.Lgs. n°50/2016 è rimasto in vigore fino al 30.06.2023 e rimane in vigore anche successivamente (fino alla data del 31.12.2026) per tutti gli interventi finanziati dal PNRR. Il D.Lgs. n°36/2023 è invece entrato in vigore a partire dallo 01.07.2023, prevedendo, all'art. 45, una nuova disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche;
2. L'Amministrazione Comunale ha redatto una proposta del conseguente Regolamento approvato con Delibera di Giunta n°149 del 23.11.2023, già trasmesso e recepito dalle Organizzazioni Sindacali;
3. L'Ammontare del Fondo inserito in questo CCDI è ipotizzato in € 27.000,00

**Art.19**  
**Incentivi per Istat**

1. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro;
2. L'Ammontare del Fondo inserito in questo CCDI ammonta ad € 0,00.

**TITOLO III**  
**ISTITUTI NORMATIVI**

**Art.20**  
**Servizio mensa e buono pasto sostitutivo**

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 1 del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte (ovvero successivamente alle ore 22) con un orario superiore alle 6 ore giornaliere;
2. La pausa della durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 60 minuti è fissata successivamente alle 6 ore di attività;



3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

### **Art.21**

#### **Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Pur nel rispetto della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, al dipendente è richiesto un orario di lavoro lineare e armonico.

### **Art.22**

#### **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero in entrata;
2. La flessibilità è riconosciuta nel limite massimo di 60 minuti in entrata e il dipendente può avvalersi di detta facoltà solo nell'ambito della medesima giornata, senza dover inserire il giustificativo nel portale dedicato. Per il personale che turna la flessibilità è ridotta a 30 minuti e, comunque, in misura tale da renderla compatibile con eventuali servizi comandati ad orari prestabiliti;
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il titolare di incarico di Elevata Qualificazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n°151/200;
  - b) Assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n°104/1992;
  - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44 del CCNL;
  - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) Siano impegnati in attività di volontariato, in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) Si trovino in particolari situazioni sanitarie certificate.

### **Art.23**

#### **Ferie**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito;
2. Il piano ferie dev'essere presentato da ogni dipendente entro e non oltre il 15 febbraio al fine di permettere una razionale pianificazione delle presenze e aperture comunali e le stesse vanno programmate sino al 31.01 dell'anno ss.vo;
3. Sull'articolo specifico si veda la circolare del Comune di Sergnano in materia di ferie Prot.10019 del 24.10.2019.

### **Art.24**

#### **Permessi**

1. Ai dipendenti sono riconosciute 18 ore di permesso retribuito l'anno, non fruibili per meno di un'ora;
2. La domanda di fruizione dei permessi è presentata, di prassi, nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 2 giorni, fatti salvi casi di particolare urgenza.

**Art.25**  
**Permessi brevi**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione. Tali permessi possono avere durata da ½ a 2 ore e non possono superare le 36 ore annue;
2. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità;
3. Il debito orario derivante deve essere recuperato entro le due settimane successive, e non può essere cumulato con altri debiti.

**Art.26**  
**Permessi retribuiti**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro;
2. La domanda di fruizione dei permessi è presentata, di prassi, nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni, fatti salvi casi di particolare urgenza;
3. L'assenza per tali permessi è giustificata mediante l'attestazione di presenza, redatta da chi ha svolto la visita o la prestazione;
4. Si specifica che tali permessi sono usufruibili esclusivamente per la persona dipendente e non per familiari o altri soggetti;
5. L'assenza per la giornata intera è assimilabile alla giornata di malattia.

**Art.27**  
**Lavoro Agile - Telelavoro**

1. L'applicazione del lavoro agile avviene in base all'apposito allegato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n°7 del 09.02.2024 avente per oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026. (PIAO). Ai sensi dell'art. 6 del dl n°80/2021, convertito con modificazioni in Legge n°113/2021".

**TITOLO IV**  
**FORMAZIONE. SALUTE, SICUREZZA**

**Art.28**  
**Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia;
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n°81/2008.
3. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

**Art.29**  
**Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia;
2. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
3. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

**Art.30**  
**Le attività formative**

1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa;
2. I corsi svolti dal personale interno individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli esterni;
3. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza;
4. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione e Trasparenza;
5. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale;
6. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.

**TITOLO V**  
**SEZIONE CONTRATTUALE – POLIZIA LOCALE**

**Art.31**  
**Indennità per il servizio esterno**

1. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi od in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro



- straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso;
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica i dipendenti della Polizia Locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
  3. L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime;
  4. Si rilevano i seguenti presupposti stabiliti dal contratto nazionale come necessari al riconoscimento dell'indennità:
    - "in via continuativa", nel senso che i servizi esterni devono essere svolti in maniera non saltuaria o occasionale (agenti adibiti ai servizi esterni);
    - "servizi esterni di vigilanza", relativi a tutte le molteplici funzioni della Polizia Locale (stradale, pattuglia, quartieri, manifestazioni, emergenze, TSO, edilizia, commercio, rappresentanza, etc.) svolte all'esterno della sede del comando, o comunque fuori dagli uffici;
    - "effettivo svolgimento" si riferisce all'attività ordinaria (turno di lavoro) svolta prevalentemente nei servizi esterni. Nei casi particolari in cui, per esigenze di servizio o per assenze del dipendente per frazione della giornata, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intero turno di lavoro, l'indennità sarà riproporzionata in misura percentuale;
  5. L'indennità giornaliera di servizio esterno è definita nell'importo di € 3,00;
  6. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base:
    - a) del sistema di rilevazione delle presenze - assenze;
    - b) di specifica attestazione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione della Polizia Locale riguardo all'effettivo svolgimento dell'attività in presenza dei suddetti presupposti e che, ai sensi del CCNL, è indennizzata.
    - c) ricevuta l'attestazione ed effettuate le ulteriori eventuali elaborazioni, il Servizio Personale procede con la liquidazione;
  7. Qualora l'erogazione dell'indennità nel corso dell'anno dovesse comportare una spesa superiore a quanto destinato dal CCDI a tale voce (quantificato in modo previsionale), si provvederà a farvi fronte tramite le risorse destinate ai premi o risorse esterne. In tali casi le parti dovranno tenerne conto per gli anni successivi, provvedendo a ridefinire l'importo giornaliero sopra indicato, ovvero a ridefinire la somma annuale destinata all'istituto.

|                            |
|----------------------------|
| <b>RELAZIONI SINDACALI</b> |
|----------------------------|

**Art.32**

**Relazioni sindacali – modelli relazionali**

1. I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

**Art.33**

**Contrattazione integrativa**

1. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale;
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale;

- straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso;
2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica i dipendenti della Polizia Locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
  3. L'indennità compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, svolge la propria prestazione ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime;
  4. Si rilevano i seguenti presupposti stabiliti dal contratto nazionale come necessari al riconoscimento dell'indennità:
    - "in via continuativa", nel senso che i servizi esterni devono essere svolti in maniera non saltuaria o occasionale (agenti adibiti ai servizi esterni);
    - "servizi esterni di vigilanza", relativi a tutte le molteplici funzioni della Polizia Locale (stradale, pattuglia, quartieri, manifestazioni, emergenze, TSO, edilizia, commercio, rappresentanza, etc.) svolte all'esterno della sede del comando, o comunque fuori dagli uffici;
    - "effettivo svolgimento" si riferisce all'attività ordinaria (turno di lavoro) svolta prevalentemente nei servizi esterni. Nei casi particolari in cui, per esigenze di servizio o per assenze del dipendente per frazione della giornata, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intero turno di lavoro, l'indennità sarà riproporzionata in misura percentuale;
  5. L'indennità giornaliera di servizio esterno è definita nell'importo di € 3,00;
  6. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base:
    - a) del sistema di rilevazione delle presenze - assenze;
    - b) di specifica attestazione del titolare di incarico di Elevata Qualificazione della Polizia Locale riguardo all'effettivo svolgimento dell'attività in presenza dei suddetti presupposti e che, ai sensi del CCNL, è indennizzata.
    - c) ricevuta l'attestazione ed effettuate le ulteriori eventuali elaborazioni, il Servizio Personale procede con la liquidazione;
  7. Qualora l'erogazione dell'indennità nel corso dell'anno dovesse comportare una spesa superiore a quanto destinato dal CCDI a tale voce (quantificato in modo previsionale), si provvederà a farvi fronte tramite le risorse destinate ai premi o risorse esterne. In tali casi le parti dovranno tenerne conto per gli anni successivi, provvedendo a ridefinire l'importo giornaliero sopra indicato, ovvero a ridefinire la somma annuale destinata all'istituto.

## RELAZIONI SINDACALI

### Art.32

#### Relazioni sindacali – modelli relazionali

1. I modelli relazionali sono quelli disposti dal Titolo II del CCNL al quale si fa rinvio per quanto non specificato nel presente articolo. Costituiscono strumenti per costruire relazioni stabili tra Amministrazione e delegazione sindacale al fine di raggiungere il comune obiettivo di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

### Art.33

#### Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa è finalizzata al raggiungimento di un accordo e si svolge tra i soggetti sindacali titolari della contrattazione e la delegazione di parte datoriale;
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale;

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa. A tale scopo, ed in applicazione dell'art. 3 del CCNQ del 04.12.2017, le Organizzazioni Sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'Amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali che siano dipendenti dell'amministrazione stessa e le eventuali successive modifiche;
4. Della riunione di contrattazione vi è obbligo di redigere verbale. Solo in caso di "Confronto" o di stipula di accordi negoziali, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Durante gli incontri è consentito l'eventuale uso di un unico sistema di registrazione, predisposto dall'Amministrazione, che è utilizzato previa comunicazione ai presenti. Le registrazioni costituiscono prova documentale dell'intero svolgimento delle sedute non riprodotte in forma dattiloscritta. Esse sono archiviate e conservate per un periodo di 3 anni a cura del Servizio Personale e ne è ammessa la consultazione, a richiesta, ai membri delle delegazioni trattanti.

#### **Art.34 Assemblee sindacali**

1. Il diritto di assemblea si esercita nei modi previsti dal vigente CCNQ (attualmente dall'art. 4 CCNQ del 04.12.2017). I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione;
2. La convocazione, l'ordine del giorno, la sede e l'orario sono comunicate all'Amministrazione con tre giorni lavorativi di preavviso prima della data individuata;
3. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con i titolari di incarico di Elevata Qualificazione;
4. L'Amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente;
5. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo è applicata la disciplina dell'art. 4 del CCNQ del 4.12.2017.

Sernano, li 31.5.2024

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

**Segretario Comunale** Marco Dott. Gregoli

**R.S.U. SINDACALE**

#### **OO.SS. TERRITORIALI**

CGIL

CISL

UIL



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI SERGNANO – PARTE ECONOMICA  
ANNO 2024**

Le parti riconoscono la premessa narrativa contenuta nel Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Sergnano – Parte Normativa

**PROPONGONO**

al fine della stipula il seguente Contratto Collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Sergnano - Parte economica, per la distribuzione delle risorse decentrate per il personale di categorie per l'anno 2024:

**DESTINAZIONE DELLE RISORSE:**

**Totale parte stabile:** € 33.532,00 (di cui soggette al limite € 29.587,66);

**Totale parte variabile:** € 41.554,63 (di cui soggette al limite € 7.924,00);

**Totale utilizzo altre indennità:** € 700,00, si prende atto che in sede di contrattazione sono stati regolati premi collegati ad obiettivi di performance individuali finanziati con somme derivanti da risorse esterne e destinati a progetti di sicurezza;

**Totale Fondo risorse a disposizione:** € 75.086,63

**Decurtazione operate nel 2016:** - € 2.239,80 e € 245,44 (Totale – € 2.485,24)

**Totale Fondo:** risorse a disposizione dopo decurtazione € 72.601,39 (di cui soggetti al limite €35.026,42)

Le parti prendono atto che il fondo destinato alle indennità di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazione per l'anno 2024 ammonta ad € 18.250,11 e, rientrando nel limite 2016 di € 56.426,25, una quota di € 6.124,00 è stata destinata dall'Amministrazione Comunale all'integrazione delle risorse per fondo decentrato risorse variabili di cui all'Art.79 comma 6 e all'Art.17 comma 6 del CCNL del 16.11.2022;

La parte stabile tiene in considerazione le seguenti voci già consolidate per un totale di €16.070,87, così suddivise:

- a) PEO Storiche per € 9.638,61;
- b) Indennità di comparto per € 5.682,26;
- c) Progressioni economiche anno 2024 per € 750,00;
- d) Si prende atto che le somme variabili vincolate ammontano ad € 29.660,08 così suddivise:
  - € 27.837,13 Incentivi Funzioni tecniche;
  - € 1.822,95 Incentivi recuperi Imu/Tari.

Rimane a disposizione, per la contrattazione decentrata 2024, la somma disponibile di € 26.170,44.

Le Parti concordano di destinare per l'anno 2024 la somma sopraindicata così ripartita:

- a) € 8.595,00 per remunerazione Specifiche Responsabilità in conformità ai criteri attualmente vigenti;
- b) € 450,00 alla remunerazione delle specifiche Indennità in conformità ai criteri attualmente vigenti (di cui € 150,00 per indennità maneggio valori ed € 300,00 per Indennità disagio);
- c) € 700,00 per indennità servizio esterno personale Polizia Locale ;
- d) € 1.400,00 per coordinamento progetti PNRR;

- e) € 14.491,80 ai premi legati alle Performance per il miglioramento dei servizi, suddivisi tra € 4.390,00 di Ente/Organizzativo ed € 10.101,80 per Performance Individuali,
- f) € 533,64 per indennità di turno Polizia Locale;

**PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE – REGIME FISCALE:**

- g) Il presente contratto decentrato integrativo sarà soggetto ai controlli ed all'autorizzazione previsti dall'Art.4 del CCNL 22.01.2004;
- h) Esso è esente da bollo, ai sensi dell'Art.25 Tabella B) del DPR n°642/72 e, avendo quale oggetto la disciplina del lavoro subordinato collettivo, è altresì esente da registrazioni, ai sensi dell'Art.10 del DPR n°131/86.

Le parti convengono che l'utilizzo delle risorse predette è altresì subordinato al parere dell'Organo di Revisione Contabile ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 3, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'Art.4 del C.C.N.L. 22.01.2004 ed all'autorizzazione alla sottoscrizione della Giunta Comunale, per la delegazione trattante di parte pubblica.

Sernano, li 31.5.2024

**DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

**Segretario Comunale** Marco Dott. Gregoli

**R.S.U. SINDACALE**

**OO.SS. TERRITORIALI**

**CGIL**

**CISL**

**UIL**