



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
GALLIPOLI PER IL TRIENNIO 2023-2025**

(artt. 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022)



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - Disposizioni Generali

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Art. 4-bis – Diritto di assemblea

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 6 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree

Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 10 – Reperibilità

Art. 11 – Turnazioni

Art. 12 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 13-bis – Lavoro agile

Art. 14 - Servizio mensa e buono pasto

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 15 – Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 17 - Strumenti di premialità

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 18 - Premio correlato alla performance organizzativa



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Art. 19 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

Art. 19-bis – Modalità di erogazione della performance

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 20 - Principi generali

Art. 21 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

CAPO IV - Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 24 - Welfare integrativo

TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI

CAPO I - Polizia locale

Art. 25 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

Art. 26 - Proventi delle violazioni al codice della strada

Art. 27 - Indennità di servizio esterno

Art. 28 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

TITOLO VII - Disposizioni Finali

Art. 29 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche

Art. 31 - Disposizioni finali



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

2. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL Comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 157/2017;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 157/2017;
- g) i CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, in ordine alle varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.

4. 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.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge e/o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale entro il 31 marzo, 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. In tale circostanza, le parti potranno verificare l'accordo economico dell'anno di riferimento.
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 30 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.

Art. 4-bis – Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.



TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree

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 quattro aree di inquadramento del personale del comparto, l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali in favore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti, in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due 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 si collochi 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 ha inizio con un avviso, da parte del dirigente responsabile del servizio Risorse Umane, da pubblicare sull'Albo pretorio online dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in conformità a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali,
 - esperienza professionale,
 - capacità culturali e professionali.

2. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	30		100
Operatori esperti	70	30		100
Istruttori	70	30		100
Funzionari E.Q.	70	30		100

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- a) **Valutazione della performance del triennio precedente:** si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- b) **Esperienza professionale:** si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo (o equivalente), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti 2 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita.
- c) **Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi:** le competenze professionali acquisite sono:
 - 1) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano e previsti nei piani formativi annuali adottati dall'Amministrazione.

Art. 6 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree

1. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dell'articolo precedente.
2. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3 per cento del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui al comma 3 dell'articolo precedente. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
3. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo precedente, oltre che – ove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al comma 2 del presente articolo.
4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
5. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo alla quota di dipendenti fissata in sede di accordo economico e, in ogni caso, nei limiti delle somme allocate a tale scopo. In tal senso, in sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale si provvede a fissare la percentuale di progressioni da attribuire e ad allocare le relative risorse per il finanziamento, nel rispetto del vincolo di cui al punto precedente. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della *performance* degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

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

7. Ciascun dipendente può proporre opposizione, anche assistito dal rappresentante sindacale designato cui conferisce mandato, avverso la valutazione ovvero eccepire errori e/o omissioni nella stessa, entro un termine massimo di dieci giorni dalla pubblicazione del provvedimento di approvazione degli esiti del procedimento per l'attribuzione, mediante presentazione formale delle proprie osservazioni. Nel termine di ulteriori giorni 10 dalla ricezione delle memorie, il Comitato di Direzione, su proposta del dirigente responsabile del settore cui il dipendente è assegnato, decide in via definitiva.

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

9. Qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, la procedura è avviata in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI. Per le annualità successive entro giorni venti dalla sottoscrizione definitiva dell'accordo economico annuale.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. La disciplina relativa ai criteri per il conferimento, per la graduazione della retribuzione di posizione e per l'attribuzione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 è quella riportata nell'apposito Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, approvato dall'Ente.

2. Ai sensi degli artt. 7, comma 4, lett. v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato da attribuire ai dipendenti incaricati di E.Q. vengono definiti i seguenti criteri generali:

1. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota non inferiore al 15 per cento per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
2. le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, seguendo il seguente calcolo:
 - **Retribuzione assegnata** = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - **Peso posizione (%)** = Indennità posizione spettante x 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) x Totale risorse per retribuzione di risultato / 100



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

- **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale x valutazione /100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*.
- 3. per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta una ulteriore quota pari al 25 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione della retribuzione di posizione vacante.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022.
2. A tal fine, la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e/o convenzioni e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10 per cento.

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

- 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:
 - a) 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;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) 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. 10 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL CFL 21.05.2018, per 12 ore al giorno.

3. 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 comma precedente è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

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



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 all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti.
6. L'indennità di reperibilità di cui al comma 2 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 per cento. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno 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.
7. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. 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 2.
9. La disciplina del comma 8 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 14.09.2000 e verrà corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50 per cento, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 11 – Turnazioni

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. 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;
 - 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;
 - 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.
4. 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.
5. 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:



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

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

7. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. ac), del CCNL 16.11.2022, i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui al comma 5, lett d). Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

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

Art. 12 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

2. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, può essere elevato fino a dodici mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.

3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente dirigente/responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2 per cento dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.04.1999, può essere elevato fino a 220, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

4. Le prestazioni di lavoro straordinario non liquidate potranno essere compensate con eventuali debiti orari cumulati ovvero essere oggetto di recupero compensativo.

Art. 13 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata e di anticipare l'orario di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, sempre nella misura massima di 30 minuti, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

- b) le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti assegnati a servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi dirigenti e/o responsabili dei servizi e, in ogni caso, il personale turnista e i collaboratori tecnico-manutentivi.
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita previa comunicazione al proprio dirigente/responsabile.

Art. 13-bis – Lavoro agile

1. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa avviene in conformità a quanto stabilito dal CCNL nonché dall'apposito Regolamento adottato dall'Ente.

Art. 14 - Servizio mensa e buono pasto

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a dieci minuti e non superiore a due ore, a condizione che l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore. È in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

2. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, a condizione che la prosecuzione dell'attività lavorativa autorizzata sia effettuata in misura non inferiore a due ore. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è fissato in euro 7,00, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso e l'Ente di appartenenza.

5. Ai sensi dell'art. 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 mezzogiorno, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale, a condizione che vengano svolte almeno 8 ore di lavoro;
- addetti ai servizi bibliotecari, scolastici e museali, a condizione che vengano svolte almeno 8 ore di lavoro.



TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 15 – Criteri per la ripartizione delle risorse 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 medesimo 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:

- 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;
- riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- 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 – per quanto di competenza – dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente 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;
- la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

5. 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.

6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e Delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

4. Il dirigente responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Ogni dirigente responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni al servizio Risorse Umane dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziato tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti responsabili dei settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.

7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 17 - Strumenti di premialità

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

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis* del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 84-*bis* del CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del CCNL 21.05.2018;



- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 18 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato annualmente con deliberazione di Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole articolazioni organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. L'attribuzione delle risorse al settore avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, determinato in ragione dell'inquadramento giuridico di ciascun dipendente, come di seguito riportato:

Area inquadramento	Peso
AO	0,95
OE	1.06
IS	1,13
FEQ	1,30

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti individuano formalmente il personale delle strutture da essi dirette coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi, in coerenza con quelli ad essi assegnati.

Art. 19 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con deliberazione di Giunta Comunale nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente dirigente responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.



3. Le parti danno atto che la quota di risorse allocate allo scopo potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. L'attribuzione delle risorse di cui al comma 1 al singolo settore avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, determinato in ragione dell'inquadramento giuridico di ciascun dipendente, come di seguito riportato:

Area inquadramento	Peso
AO	0,95
OE	1.06
IS	1,13
FEQ	1,30

5. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti individuano formalmente il personale delle strutture da essi dirette coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi, in coerenza con quelli ad essi assegnati.

6. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti del settore di afferenza con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno quattro mesi effettivi, nell'arco dell'anno solare. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio etc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

8. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022, per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5 per cento da destinare all'incentivo di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (importo A)

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio *pro-capite* per ciascuna Area;

c) ottenuto detto valore medio *pro-capite* (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30 per cento dell'importo B (importo C).

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 19-bis – Modalità di erogazione della performance

Nelle more della revisione del sistema di misurazione della performance, l'attribuzione della performance organizzativa verrà attribuita sulla base della valutazione conseguita nell'area 1 e 3 della scheda di valutazione, rapportata a 100, mentre la performance individuale verrà attribuita in ragione del punteggio conseguito nella terza area della scheda di valutazione, da rapportare a 100.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 20 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti indennità.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità e, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.

Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, fermo restando il rispetto dell'ammontare complessivo di risorse allocate allo scopo dalla Delegazione trattante.

Art. 21 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 sono i dipendenti non titolari di incarico di E.Q. che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in euro 1,20 per le attività disagiate, rischiose e per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano cifre comprese da euro 500,00 fino ad euro 25.822,84 annui ed in 1,55 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre superiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 1,75 per giornata di effettivo impegno.
3. Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. In particolare:



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. 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, avviene su base mensile o annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.

4. Per attività rischiose si intendono:

- attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (come agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, etc.);
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

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 conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene su base annua, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Spetta l'indennità oggetto del presente articolo al dipendente adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricato della funzione di "agente contabile", 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. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

6. I dirigenti attestano con cadenza mensile quali dipendenti abbiano svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

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 degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei 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 indicate nei commi 2 e 3, fino a un massimo di euro 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile ad euro 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 novembre 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. L'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento e non è possibile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto.

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. n. 82/2005 - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso:

- l'individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità. Il diritto a percepire l'indennità matura automaticamente allorquando sia attribuita con atto formale la responsabilità di sezione/servizio;
- la graduazione da parte del dirigente delle posizioni di particolare responsabilità, previa individuazione del dipendente interessato, sulla base dei seguenti fattori di valutazione distinti per area di inquadramento (un punteggio inferiore a 50 non giustifica l'assegnazione di alcuna indennità):



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

PER L'AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI:
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti	da	50	a	69	Max	€. 800,00
Punti	da	70	a	94	Max	€. 1.000,00
Punti	da	95	a	100	Max	€. 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	94	Max	€. 1.500,00
Punti	da	95	a	100	Max	€. 2.000,00



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

5. Partecipazione a commissioni di gara e/o concorsi etc.	Abituale	fino a 10
---	----------	-----------

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.500,00

Punti da 50 a 69	Max	€. 1.500,00
Punti da 70 a 94	Max	€. 2.500,00
Punti da 95 a 100	Max	€. 3.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara e/o concorsi, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente etc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie, i recuperi ed i congedi di maternità/paternità nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Il servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità, ad esito del procedimento sopra delineato.

8. Al personale dipendente non titolare di incarico di E.Q., cui, con specifico provvedimento formale adottato dall'organo competente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale,
- responsabile dei tributi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile

compete una indennità annua lorda determinata in conformità alla disciplina prevista dal comma 4 del presente articolo. La individuazione dei lavoratori interessati non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito delle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, come concordata con i soggetti sindacali.

9. Nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della responsabilità con proporzionamento e arrotondamento mensile.

10. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

11. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, comportanti soltanto duplicazioni di oneri per l'Ente, concordano nello stabilire che le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività del settore e/o servizio di assegnazione o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente.

12. La misura dell'indennità massima prevista nel presente articolo è comunque annualmente rapportata all'ammontare delle risorse complessivamente destinate a tale istituto in sede di contrattazione.

13. La presente disposizione entra in vigore con la stipula definitiva del CCI. Per l'effetto, eventuali incarichi di specifica responsabilità, conferiti ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, vengono rideterminati in conformità a quanto stabilito dal presente articolo.



CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

- compensi derivanti da accordi di collaborazione *ex art. 43* della legge n. 449/1997 da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1.04.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001, si riferiscono a: - proventi da sponsorizzazioni; - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016). Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 e smi (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti preposti alla difesa e/o rappresentanza dinanzi alle Corti di giustizia tributaria, ai sensi dell'art. 15, comma 2-*sexies*, del D. Lgs. n. 546/1992 e smi. Nella specie, al personale amministrativo coinvolto nell'attività di difesa dell'Ente per le controversie tributarie compete un compenso non superiore all'80 per cento, al lordo degli oneri c/ente, delle somme effettivamente recuperate a titolo di spese di lite riconosciute in sentenza, decurtate del 15 per cento;
- compensi per progetti finalizzati per condono edilizio *ex art. 32*, comma 40, del D.L. n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018. Le parti danno atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

2. Qualora la misura di uno dei compensi e/o incentivi di cui al comma precedente, distribuito a valere nell'esercizio di riferimento, ecceda tre volte l'importo spettante a titolo di retribuzione di risultato (per i titolari di Elevata Qualificazione) o di produttività, quest'ultimo non viene erogato ovvero viene ridotto proporzionalmente nel rispetto del rapporto di correlazione.

3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del settore competente.

4. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e ss., del D.L. n. 95/2012. Il restante 50 per cento viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Art. 24 - Welfare integrativo

1. Il Comune di Gallipoli considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione e intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
3. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.



TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 25 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14.09.2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1.04.999;
- Regolamento comunale approvato con deliberazione di C.S. n. 88/2016 e smi.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

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

Art. 26 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita deliberazione di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse *ex art.* 208 del CdS e assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con deliberazione della Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo degli oneri c/ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 27 - Indennità di servizio esterno

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. Al personale della Polizia Locale che svolge la sua attività, in modo continuativo e prevalente, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00.

3. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge la sua attività all'esterno per almeno il 55 per cento dell'impegno orario.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 55 per cento del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne (anche provvisoriamente) non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene su base annua, sulla base dei dati desunti:

- dal prospetto/ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Dirigente-Comandante (o suo delegato);
- dalla certificazione del Dirigente/Responsabile del servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più del 55 per cento della giornata lavorativa.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 smi;
- 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 e di cui al precedente art. 25.

Art. 28 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, 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, può essere riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

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, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del Comando 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 ovvero operatori economici.

4. L'importo dell'indennità annua lorda, finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, è determinata secondo la disciplina prevista dall'art. 22, comma 4, del presente CCI.

5. Al dipendente inquadrato nell'Area FEQ al quale viene assegnato l'incarico di Vice Comandante della Polizia Locale, compete l'indennità in oggetto in misura pari ad euro 3.500,00, qualora l'interessato non sia già titolare di incarico di E.Q.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità di funzione.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.
8. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie, i recuperi ed i congedi di maternità/paternità nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio. Il servizio Risorse Umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, ad esito del procedimento sopra delineato.
9. Nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della responsabilità con proporzionamento e arrotondamento mensile.
10. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, comportanti soltanto duplicazioni di oneri per l'Ente, concordano nello stabilire che le specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività del Settore/Servizio o, se tali, particolarmente rilevanti per l'Ente.
11. La misura dell'indennità massima prevista nel presente articolo è comunque annualmente rapportata all'ammontare delle risorse complessivamente destinate a tale istituto in sede di contrattazione.
12. La presente disposizione entra in vigore con la stipula definitiva del CCI. Per l'effetto, eventuali incarichi di specifica responsabilità, conferiti ai sensi dell'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018, vengono rideterminati in conformità a quanto stabilito dal presente articolo.
13. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile:
 - a) con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
 - b) con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 smi;
 - c) con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 25 del presente CCDI.
14. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.



TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 29 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) l'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lett. t), del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 31 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI 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.



Città di Gallipoli

Settore 5

Gestione economico-finanziaria e Risorse Umane

Sezione Risorse Umane

Gallipoli, li 28.11.2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente, Antonio SCRIMITORE	CISL FP _____
	CGIL FP _____
Componente, Emanuele BOELLIS	UIL FPL _____
	CSA _____
	Fabio OLTREMONTE _____
	Claudio SUEZ _____
	Luigi GUIDO _____
	Antonio VERONA _____
	Omar MANNA _____