



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	6
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	8
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE.....	9
Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni.....	89
Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....	90
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	101
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	101
Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	101
Art. 10 Reperibilità.....	112
Art. 11 Turnazioni.....	123
Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	1213
Art. 13 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	14
Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	15
Art. 15 Orario multiperiodale.....	16
Art. 16 Servizio mensa e buono pasto.....	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	1617
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	17
Art. 17 Quantificazione delle risorse.....	17
Art. 18 Strumenti di premialità.....	18
Art. 19 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	19
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	190
Art. 20 Premio correlato alla performance organizzativa.....	190
Art. 21 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....	20
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	21
Art. 22 Principi generali.....	21
Art. 23 Indennità condizioni di lavoro.....	22
Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità.....	25
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	27
Art. 25 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	27
Art. 26 Welfare integrativo.....	28
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	31



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

CAPO I POLIZIA LOCALE.....	3031
<i>Art. 27 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 28 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 29 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>32</i>
<i>Art. 30 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</i>	<i>34</i>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	35
<i>Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>35</i>
<i>Art. 32 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>36</i>
<i>Art. 33 Disposizioni finali.....</i>	<i>35</i>



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) 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 modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 31.03.2022 ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.202 del 30.06.2022
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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 ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo semestre dell'anno.
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 o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti 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.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

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, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 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.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite in specifico regolamento oggetto di contrattazione sindacale.
3. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
4. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.
5. La disciplina per le progressioni economiche all'interno della categoria mediante attribuzione dei "differenziali stipendiali" è disciplinata da specifico regolamento oggetto di contrattazione sindacale.

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)²

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) 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 almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) 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*, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] 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
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
- c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso 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

2

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% 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 dell'indennità di posizione vacante,

- d) Al titolare di E.Q. che consegua la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022³, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato anche degli incarichi di elevata qualificazione, si fa rinvio al regolamento sulle performance in ordine al sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato in caso di percezione degli incentivi tecnici di cui all'articolo 45 del D. lsg 36/2023 e degli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

5. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7

Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale del Comune comandato in Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.
3. In caso di personale distaccato nell'interesse esclusivo del comune i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 sono erogati dal comune e finanziati dal fondo di cui all'art. 80-

³ j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Art. 8

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

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.
2. A tal fine la destinazione del fondo comprenderà gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprenderà gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁴

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

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

- 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

⁴ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

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

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁵

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le otto mensili, l'indennità viene incrementata a euro 11,00 per ogni turno di dodici ore.
5. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono definite nell'accordo economico annuale.

⁵ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Art. 11 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)⁶

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10.
2. Si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 per quanto attiene all'esclusione, a richiesta, dalla effettuazione di turni notturni
3. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
4. Per l'anno 2023 non sono previste risorse per la turnazione:
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti⁷

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)⁸

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a

⁶ l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 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;

⁷ applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

⁸ ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

2. Entro il mese di gennaio di ogni anno il dirigente definisce il piano di turnazione per i servizi interessati e lo comunica all'Ufficio personale: il piano può essere revisionato in corso d'anno sempre con atti scritto. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

3. I riposi compensativi del personale in turno vanno fruiti entro i quindici giorni successivi.

Art. 13

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)⁹

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 70.
- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% 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: 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

9

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹⁰

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 anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno 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) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

¹⁰ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Art. 15 **Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)¹¹

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n 20 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 16 **Servizio mensa e buono pasto**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)¹²

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 20 min che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun *turno di lavoro*:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali

.....

¹¹ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

¹² aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 17 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Annualmente la costituzione del fondo delle risorse decentrate e effettuata con determinazione del dirigente competente..
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 18 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 CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed 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 cui 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, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Art. 19

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹³

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022, e contrattata annualmente, fatto salva

¹³ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

quanto previsto all'articolo 2 comma 4 in merito all'ultrattività dell'accordo sino a nuova contrattazione

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 20

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁴

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture 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.

Art. 21

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁵

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 delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

¹⁴ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹⁵ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

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. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota 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 o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti secondo il sistema definito dal regolamento di Misurazione e valutazione delle performance.
5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. 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, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le riduzioni già definite nel Regolamento di misurazione e valutazione delle performance

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra, nei modi previsti dal citato regolamento.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 22

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.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei dirigenti.
5. 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.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. 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, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 23

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁶

1. Il Comune corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

16 d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- b. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. 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 con analogo ruolo/mansioni.

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

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. 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/Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

12. L'indennità di cui al presente articolo è così commisurata:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	Personale esposto a rischio	€ 7,00	
B	Personale esposto a disagio	€ 7,00	
C	Personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1000,00	€ 2,00
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00	€3,00

13. Le indennità non sono cumulabili

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, si procederà ad una riduzione proporzionale dell'importo massimo previsto.

Art. 24

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹⁷

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste dal regolamento comunale recante la disciplina della materia, che correla l'indennità con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri ivi riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, e nel rispetto della disciplina regolamentare, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. 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 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es:

¹⁷ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

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 alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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 ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
- b) 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;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra i settori con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo le disposizioni contenute nel regolamento comunale recante la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

2. 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.

3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 25

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁸

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023), che non confluiscono più nel fondo e non sono materia di contrattazione
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018;
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente.
3. 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;

¹⁸ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.
 5. 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'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
 6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 26

Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)¹⁹

1. Il Comune di Roseto Degli Abruzzi considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed 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. L'Amministrazione si impegna ad investimenti nell'ambito della contrattazione decentrata parte economica annuale se, soddisfatte le disponibilità per la remunerazione dei vari istituti, residuano disponibilità sul fondo.
3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Roseto Degli Abruzzi sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

Saranno beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Roseto Degli Abruzzi a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa / votazione minima da definirsi annualmente, nell'ultima valutazione.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

¹⁹ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità iene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti potranno riguardare i seguenti ambiti:

1 Iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

2 polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale

Per ciascuna Area, vengono di seguito riportati i servizi welfare offerti tra i quali ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere fino a concorrenza del proprio credito.

In particolare, al termine del ciclo di valutazione della performance, scaduti i termini di impugnazione della propria scheda di valutazione, ciascun dipendente avrà facoltà di scegliere la modalità di godimento del proprio credito welfare integrativo trasmettendo, tramite protocollo interno, formale comunicazione all'Ufficio risorse umane secondo il modello di domanda che verrà fornito.

1 INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA.

1.1 rimborso spese del trasporto pubblico sostenuto dal dipendente o da familiare fiscalmente a carico per raggiungere il luogo di lavoro o studio.

Sono rimborsabili le spese sostenute per acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico per raggiungere il luogo di lavoro da parte del dipendente e/o per il raggiungimento del luogo di lavoro o studio da parte di familiari fiscalmente a carico.

MODALITA' DI FRUIZIONE:

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo trasmette la ricevuta dell'abbonamento al trasporto pubblico e relativo giustificativo di spesa.

L'Ufficio risorse Umane informa il dipendente del buon esito della richiesta ovvero della eventuale necessità di produrre documentazione integrativa. Gli importi, fino a compensazione dell'intero credito welfare o di quota di esso verranno rimborsati, integralmente o con cadenza mensile, nella prima busta paga utile.²⁰

²⁰ L'art. 51 comma 2 TUIR prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente (e redditi assimilati – cfr. artt. 50 e 52 TUIR) delle somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti, dal datore di lavoro op le spese da quest'ultimo direttamente sostenute (sia volontariamente che a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale) per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale, interregionale del dipendente e dei familiari a carico. Si intendono, quindi detassati sia gli acquisiti che i rimborsi di abbonamenti al trasporto pubblico sia del dipendente che dei familiari a carico riconosciuti dal datore di lavoro in esecuzione di accordi di contrattazione integrativa. Trovano applicazione i chiarimenti contenuti nella circolare dell'agenzia delle Entrate n. 19 del 2008. Per "abbonamento" si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. In particolare per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

2 POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE DELLE PRESTAZIONI EROGATE DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Versamento integrale o quota parte per l'acquisto di pacchetti di coperture sanitarie integrative purché regolarmente iscritte all'anagrafe dei fondi sanitari.

Il dipendente dopo aver dichiarato di volersi avvalere del presente beneficio di welfare integrativo comunica all'Ufficio risorse umane l'importo da versare alla cassa di assistenza Sanitaria e la tempistica prevista dalla contribuzione oltre a tutti i giustificativi di spesa.

L'Amministrazione procederà al rimborso al dipendente della relativa quota nella prima busta paga utile. Le spese rimborsate non potranno usufruire della detrazione ai fini IRPEF nei casi in cui non siano normativamente previste.

REGIME FISCALE

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Le spese rimborsate tramite i benefici welfare che godono dei benefici fiscali non potranno essere portate in detrazione anche nelle dichiarazioni dei redditi.

In sede di dichiarazione dei redditi potranno, invece, essere recuperate le quote non interamente rimborsate tramite welfare, fruendo, quindi, in tal caso, dei benefici fiscali previsti per legge.

Sarà cura del dipendente beneficiario conservare copia originale di tutta la documentazione presentata in sede di richiesta di rimborso welfare che in sede di dichiarazione dei redditi, documentazione che dovrà essere interamente prodotta in caso di verifica da parte dell'Amministrazione o di eventuali organi di controllo.

Resta inteso che ciascun dipendente è responsabile della veridicità delle dichiarazioni fornite e della autenticità dei giustificativi di spesa forniti, nonché del loro corretto utilizzo consapevole delle conseguenze, anche penali, in cui incorre in caso di dichiarazioni false o mendaci ovvero per falsità nella formazione degli atti o nell'uso di atti falsi.

pubblici, rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

CAPO II 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. 27

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 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale

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. 28

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-Sirio²¹;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

²¹ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

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

Art. 29

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)²²

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

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero ²³	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 10,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 12,00	
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 13,00	

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni].

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio

²² e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²³ Imrta indicativi



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

svolte nel mese di erogazione dell'indennità rispetto al fabbisogno di servizio predeterminato dal Comandante.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presenta 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) e ²⁴, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 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. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizio annui stimati	Totale
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	5	€ 10,00	260	14.550,00
		3		50	
TOTALE					€ 14.550,00

Art. 30

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

²⁴Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Roseto degli Abruzzi caratterizzato da una notevole complessità sociale e dalla stagionalità, essendo un comune a forte vocazione turistica.
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 50% degli addetti al servizio vigilanza.
 - 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;
 - L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ²⁵
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 4.000,00
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 1.500,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua ed è erogata annualmente proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni²⁶;

²⁵ Importi indicativi



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
4. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
5. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente,
TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 31

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²⁷

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

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano 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.

²⁶ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

²⁷ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

- 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. 32

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)²⁸

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti 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.
3. 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 qualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 33

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.

²⁸ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all' applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico.

Il Comune si impegna ad una puntuale applicazione del Regolamento già concertato per l'applicazione dell'istituto.



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

Data 28

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL - FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL - FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____



CITTA' DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

La sottoscritta dr.ssa RAFFAELLA D'Egidio, segretario generale del comune di Roseto Degli Abruzzi, attesta ai sensi dell'articolo 22 del DECRETO LEGISLATIVO 7 marzo 2005, n. 82, che la presente copia è conforme all'originale analogico/scansionato dal quale è estratta.

Il segretario generale

Dr.ssa Raffaella D'Egidio