

AII. A

COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA

Contratto Decentrato Normativo Integrativo - Triennio 2023-2025

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Premessa
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi
- Art. 6 – Relazioni sindacali

TITOLO II – CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

- Art. 7 – Costituzione fondo risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 11 – Disciplina del premio differenziale individuale
- Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ

TITOLO III – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità
- Art. 16 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

TITOLO IV – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 – Personale comandato o distaccato
- Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

TITOLO V – TRATTAMENTI ECONOMICI

- Art. 21 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 22 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 23 – Welfare integrativo

TITOLO VI – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 24 – Indennità di funzione

Art. 25 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 26 – Indennità di servizio esterno

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Premessa

1. Il presente CCI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

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, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2023 e sino al 31.12.2025, ad eccezione per gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto. Le parti si riservano di riaprire il confronto, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti gli specifici punti del presente contratto.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 sono negoziati con cadenza annuale.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo e la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Ente.
6. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3 –Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2 verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI mediante incontro tra le parti sindacali appositamente convocate dal Presidente di Parte pubblica.
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 pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. 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.

3. 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.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole 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 dieci 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, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate. Il presente istituto resta disciplinato dal presente CCI ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 6 – Relazioni sindacali

Con riferimento alle relazioni sindacali, si rinvia a tutto quanto previsto dal CCNL 16 novembre 2022, art. 3 e seguenti.

TITOLO II

CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DEL SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 – Costituzione fondo risorse

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'articolo 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, che disciplina l'utilizzo del fondo risorse decentrate dell'annualità di riferimento.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, secondo i criteri e le modalità meglio definite ai successivi articoli;

- e) le indennità previste dalla contrattazione nazionale e decentrata a carattere di premialità e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 79, comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 21 maggio 2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

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

2. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

3. La destinazione delle risorse deve essere indicativamente operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione. L'atto di costituzione del fondo di parte stabile individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.

4. Il sistema di riparto delle risorse economiche contrattato con le OO.SS. e la RSU tiene conto, nella destinazione, degli istituti economici previsti dal CCNL e recepiti dal CCDI vigente che tengano conto delle attività svolte dalle risorse umane dell'ente.

Art. 10 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- 1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
- 2. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
- 3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:
 - a) indicatore strategico di erogazione, cui è destinata una quota non inferiore del 20% e non superiore al 40% del fondo complessivo di premialità, la cui entità è annualmente definita all'atto della complessiva destinazione delle risorse del fondo ai vari istituti dallo stesso finanziati. Tale destinazione viene ripartita tra le strutture organizzative di massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;

4. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
5. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.
6. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
7. Ogni responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
8. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
9. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
10. Qualora la percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza sia inferiore al 75%, il trattamento economico accessorio spettante in base alla valutazione della performance individuale viene rideterminato con un abbattimento del 10%.
11. Costituisce condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti, il riconoscimento, da parte dell'organismo di valutazione, della performance adeguata di ente.
12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 11- Disciplina del premio differenziale individuale

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
2. La quota massima di personale valutato, cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale del settore avente titolo alla premialità e, in ogni caso, ad almeno un' unità per ogni settore e ad un'altra unità tra i capi settore.
3. In caso di parità di punteggio accede al premio differenziale il dipendente con la media delle valutazioni più alte nel triennio antecedente e, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità quello con maggiore anzianità anagrafica.
4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.
3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.
5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:
 - a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
 - b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
 - c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
 - d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a trentasei mesi nella posizione economica in godimento;
 - e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
 - f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
 - g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
 - h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
 - i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - 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: viene attribuito un punteggio pari a 68 punti su 100;
- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un punteggio pari a 22 punti su 100 ed in particolare 1,1 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 20 anni.
 - Ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un punteggio pari a 5 punti su 100 ed in particolare:
 - a) formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell’esame finale, punti 0,04 per ogni ora di corso fino al massimo di 5 punto.
 - b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all’area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 2 per il diploma di laurea triennale;
 - c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 2 se biennali – punti 1 se annuali.
 - j) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i.
 - k) il sistema di valutazione delle progressioni economiche del personale con incarico di EQ si basa sugli elementi di valutazione di cui alla precedente lettera i) e confluisce in una graduatoria a parte rispetto a quella degli altri dipendenti senza incarico di EQ;
 - l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l’Ente;
 - m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
 - n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell’art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
 - o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la Progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nell’area (ex categoria giuridica di appartenenza); 2) maggiore età anagrafica; 3) maggiore anzianità nella posizione economica;
 - p) se negli ultimi due anni (leggasi 24 mesi precedenti alla data di avvio della procedura selettiva), il dipendente ha ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa o se laddove alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i “Differenziali Stipendiali” saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall’anno operativo 2023.

Art. 13 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non

competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate, ove previsto per legge, in caso di prestazioni ad orario ridotto. Per le indennità non legate alla presenza in servizio non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- d. riposi compensativi e recupero lavoro straordinario
- e. permessi per allattamento
- f. congedo per maternità e paternità (periodo obbligatorio)
- g. donazione midollo osseo
- h. donazione sangue
- i. permessi per lutto
- j. permessi per nascita di figli
- k. congedi per donne vittime di violenza
- l. permessi per terapie salvavita
- m. assenze per infortuni sul lavoro
- n. permessi sindacali

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Settore Risorse Umane.

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a. la retribuzione di risultato è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati, secondo le prescrizioni del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
- c. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. previsti nell'Ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato;
- d. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, secondo la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, proporzionale al periodo dell'incarico; al tal fine si precisa che l'incarico ad interim non opera in corrispondenza di assenze per fruizione di congedi ordinari da parte della P.O. titolare;
- g. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate in fase di costituzione al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

TITOLO III ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Orario di lavoro e fasce di flessibilità

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 16 Novembre 2022 è determinata dall'Ente in appositi discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 16 novembre 2022, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale.

2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. Nel lavoro prestato a turno, salvo che non vi siano esigenze organizzative particolari rilevate dal Dirigente competente, è ammessa una tolleranza massima di dieci minuti, mediante anticipazione e/o posticipazione, in entrata e in uscita, con l'esclusione dell'anticipazione in entrata, in orario antimeridiano, durante il periodo scolastico.

3. Il tempo occorrente per la vestizione e svestizione di indumenti di lavoro, rispettivamente individuato in 15 minuti, rientra nell'orario di lavoro effettivo e deve essere retribuito come tale, ove dette operazioni siano imposte dal datore di lavoro. Il dipendente per tali operazioni effettuerà due timbrature in ingresso, una con uno specifico codice di ingresso per vestizione, e l'altra per l'inizio del servizio, nonché due timbrature in uscita, una di uscita dal servizio e l'altra con uno specifico codice di uscita per svestizione.

4. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono individuate, per il personale non titolare di Posizione organizzativa o di Alta professionalità, le seguenti fasce di flessibilità temporale:

- a) per le tipologie di orario articolate su 5 giorni a settimana con due rientri pomeridiani e su 6 giorni a settimana: flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 7.30 alle ore 9.00 e in uscita dalle ore 13.30 alle ore 15.00 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 14.00 alle ore 15.30 e in uscita dalle ore 17.00 alle ore 18.30;
- b) per la tipologia di orario articolata su 5 giorni a settimana per 7 ore e 12 minuti: flessibilità temporale mattutina in ingresso dalle ore 8.00 alle ore 9.15 e in uscita dalle ore 13.00 alle ore 14.00 e una fascia di flessibilità temporale pomeridiana in ingresso dalle ore 13.30 alle ore 14,30.
- c) per gli operatori tecnici e per il personale della polizia locale, l'orario è articolato in turni come segue: dalle 07:30 alle 13:30 e dalle 13:00 alle 19:00 nel turno pomeridiano, in modo da garantire la compresenza necessaria al passaggio di consegne tra operatore montante ed operatore smontante. In caso di terzo turno, l'orario è 16:00/22:00. Nei giorni mercatali, l'orario del primo turno è 7:00/13:00.

5. Per i dipendenti che si trovino in una delle condizioni previste dal comma 4, dell'art. 36 del CCNL 21 maggio 2018 e che ne facciano espressa richiesta, il dirigente della struttura organizzativa presso cui il dipendente è assegnato, nei casi di particolari situazioni personali, sociali o familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, può autorizzare ulteriore flessibilità, di almeno 30 minuti, in entrata ed in uscita mattutina e pomeridiana.

6. La flessibilità, in ogni caso, deve essere fruita compatibilmente con l'inizio dell'attività lavorativa per gli uffici aperti al pubblico secondo le disposizioni del dirigente della struttura di riferimento.

7. Il presente articolo, al fine di informare il personale dipendente, si applica dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione.

8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità, così come disciplinato nei punti precedenti, deve essere recuperato entro due mesi successivi secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

9. Nell'ambito della flessibilità di cui ai commi precedenti, è consentita, nella sola fascia antimeridiana dell'orario di lavoro, una pausa, della durata massima di minuti quindici, che deve essere effettuata, secondo le esigenze di servizio della propria struttura di appartenenza, apponendo la timbratura di inizio e fine pausa.

Art. 16 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 32 e 33, del CCNL 2019-2021, le parti concordano che:

- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo esigenze eccezionali in relazione alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali per un numero limitato di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente ed a situazioni emergenziali e imprevedibili di assoluta necessità in relazione all'espletamento di servizi pubblici o attività di interesse pubblico per un ulteriore numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico; il superamento del limite è valutato e autorizzato dalle OO.SS. e dalla RSU valutate le motivate esigenze di servizio avanzate dalla parte pubblica ed i budget destinati allo straordinario a disposizione dell'ente. Anche il superamento delle 270 ore annue per eventuali esigenze di supporto agli organi istituzionali sarà sottoposto al tavolo della delegazione trattante;
- il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60 ore annuali;
- le ore non fruita a permessi entro il termine previsto dalla contrattazione nazionale saranno poste in liquidazione con il pagamento entro sei mesi dell'anno successivo a quello di accantonamento.

Art. 17 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16 novembre 2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e

fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente articolo nella stessa misura rispetto al personale assunto a tempo pieno.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali e verticalizzazioni.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio, nell'arco dell'anno solare.

TITOLO V TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 21 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e 84-bis CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: almeno euro **1,50** al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: almeno euro **2,00** al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro **1,00** al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati fino a € 499,00; euro 1,50 al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati compreso tra euro 500,00 ed euro 999,00; € 2,00 al giorno per un importo medio mensile di valori maneggiati da euro 1.000,00 in su.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità non può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto.

3. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa oggetto di indennità non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese in attività che hanno comportato continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché in attività disagiate e di maneggio di valori; l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.

4. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) Attività esposte a situazioni di rischio:

di seguito si individuano i fattori rilevanti di rischio e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 (Testo unico sulla sicurezza) e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;

- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai suddetti rischi compete la relativa indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

B) Attività esposte a situazioni di disagio:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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 con analogo ruolo/mansioni.

A titolo di esempio si individuano i seguenti sottofattori rilevanti di disagio:

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* stabilita nelle declaratorie del servizio con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- frazionamento dell'orario di servizio in almeno tre fasce giornaliere;
- prestazione lavorativa svolta in condizioni ambientali sfavorevoli (quali a titolo esemplificativo, esposizione a pioggia, neve, freddo o caldo eccessivi).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

C) Attività che comportano il maneggio di valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compreso i buoni pasto, che siano stati nominati "Economo comunale" o "Agente contabile".

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi. A tal fine non si computano le giornate di assenza e di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali eventualmente il dipendente in servizio sia impegnato in attività non comportanti maneggio di valori.

Art 22 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022 viene attribuita, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) le prestazioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo motivato, attestante il possesso dei requisiti per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e contenente la graduazione per la determinazione del valore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti affidati;
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari in presenza di attribuzione di specifiche responsabilità aggiuntive rispetto alle responsabilità procedurali attribuibili ai sensi della vigente normativa sul procedimento amministrativo che costituiscono l'esigibile oggetto delle attività ascrivibili nelle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;

- c) gli incarichi scadono al 31 dicembre di ogni anno e alla scadenza il dirigente dovrà rinnovarli con atto formale. Per specifiche esigenze la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno;
- d) gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono inoltre revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- e) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale;
- f) l'ammontare lordo dell'indennità per specifiche responsabilità è così fissato: fino ad € 1.000,00 per gli Operatori, fino ad € 2.000,00 per gli Operatori Esperti, fino ad € 3.000,00 per gli istruttori, fino ad € 4.000,00 per funzionari ed EQ;
- g) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità;
- h) il dirigente di ciascun settore adotta un provvedimento organizzativo con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati al proprio settore tra il personale appartenente alle aree: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari;
- i) nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproportionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione;
- j) i risparmi del budget contrattato che costituiranno economie, in accordo con OO.SS. e RSU, confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

Art. 23 – Welfare integrativo

In applicazione dell'articolo 82, del CCNL 16 novembre 2022, le parti danno atto che le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, a decorrere dall'annualità 2023, sono verificate in sede di contrattazione economica annuale.

TITOLO VI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur eventualmente operante presso il servizio di Polizia Locale.

Art. 24 – Indennità di funzione

1. L'indennità, prevista dall'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, viene riconosciuta al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. l'ammontare lordo dell'indennità di funzione è così fissato: fino ad € 3.000,00 per gli istruttori, fino ad € 4.000,00 per funzionari ed EQ;
3. L'indennità viene prevista per anno secondo i seguenti criteri generali:

- a. il compenso è finalizzato a remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connesse al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di appartenenza;
- b. l'esercizio di compiti di responsabilità connesse al grado rivestito è appositamente ed autonomamente individuato dal Comandante della Polizia Locale, con cadenza annuale, con provvedimento organizzativo scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, la qualificazione professionale acquisita dal lavoratore;
- c. l'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento. L'attribuzione è inoltre revocabile, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi; in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato; in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
- d. sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità di funzione.

Art. 25 - Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16 novembre 2022 le parti prendono atto che è già vigente nell'Ente la regolamentazione di cui al comma 1, lettera a), b) e c) e comma 2 della predetta disposizione contrattuale e che i contributi datoriali per i nuovi assunti e/o per nuove attivazioni a far data dalla data di entrata in vigore del CCNL 2016-2018 verranno destinati al fondo previdenza complementare Perseo Sirio e a finalità assistenziali salvo ulteriori diversi accordi sindacali.

Art. 26- Indennità di servizio esterno

1. L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022, compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle effettive giornate di svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. Questa indennità spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno con un minimo della metà dell'orario giornaliero previsto.
4. I valori dell'indennità di servizio esterno sono contenuti nella tabella seguente:

Indennità di servizio esterno	€ x 5,00
Indennità di servizio esterno in turno feriale notturno o festivo	€ 5 + 30%
Indennità di servizio esterno in turno festivo-notturno o per grandi eventi	€ 5 + 50%

5. L'indennità è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 100, comma 3, del CCNL 22/11/2022.

Le organizzazioni sindacali autorizzano a far valere come definitiva la presente intesa, quindi senza necessità di ulteriori convocazioni e sottoscrizioni, in caso di parere favorevole del revisore dei conti e di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Per la delegazione di parte datoriale:

F.to Carla Di Matteo (Presidente) _____

F.to Maria Gabriella Fortezza (componente) _____

F.to Benedetta Caraceni (componente) _____

Per la parte sindacale:

F.to FP CGIL Cordone
Pancrazio _____

FP CGIL Pettinaro
Mauro _____

F.to UIL FPL: Bravo
Massimiliano _____

F.to CSA Piero
Angelozzi _____

F.to RSU Silvana
Marano _____

Isola del Gran Sasso d'Italia, 29 dicembre 2023