



**COMUNE DI NAPOLI
AREA NON DIRIGENTI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2024-2026**
-Parte Normativa -

(Testo coordinato recante le modifiche ed integrazioni apportate con il CCDI 2025 sottoscritto in data
25/11/2025)

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 – VERIFICHE STATO DI ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 – REPERIBILITÀ

ART. 7 – TURNAZIONI

ART. 8 – LAVORO STRAORDINARIO

ART. 9 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

ART. 10 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

CAPO II – MISURE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

ART. 11 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

CAPO III - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 12 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

ART. 13 – PREMIO DIFFERENZIALE

ART. 14 – PROGETTI SPECIALI

CAPO IV – MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

ART. 15 – PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

TITOLO V – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

ART. 16 – PRINCIPI GENERALI

CAPO I – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 17 – CRITERI GENERALI

ART. 18 – CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE

ART. 19 – CONDIZIONI DI LAVORO RISCHIOSE

ART. 20 – CONDIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI MANEGGIO VALORI

CAPO II – ALTRE INDENNITÀ

ART. 21 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ART. 22 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

TITOLO VI –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ

TITOLO VII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

ART. 24 –INDENNITÀ DI FUNZIONE

ART. 25 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

ART. 26 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (ART. 56 TER CCNL 21/05/2018)

TITOLO VIII – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

ART. 27 – CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

ART. 28 – CONTINGENTI DI PERSONALE

ART. 29 – COMUNICAZIONE ALL’UTENZA

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 30 – DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle indicate all'art. 7 comma 4 del vigente CCNL del 16/11/2022, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1. Il presente contratto si applica al personale non dirigenziale dell'Ente e ha durata triennale.
2. Il Presente CCI ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva (fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli successivi).
3. Esso, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, salvo diversa indicazione da parte del CCNL o della legislazione nazionale, e fermi restando i necessari adeguamenti ove si realizzino condivise e palesi incompatibilità sopravvenute.
4. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
5. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 c. 4 lett. a), possono essere negoziati con cadenza annuale.
6. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. Le eventuali controversie interpretative delle clausole del CCDI sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti ed il relativo accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, salva diversa determinazione delle parti stesse. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla

- stessa procedura di stipulazione del presente contratto;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso, la parte interessata invia la richiesta di convocazione delle delegazioni, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
 3. Il CCDI non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

TITOLO II: RELAZIONI SINDACALI

ART. 4 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali, come regolato dal CCNL 16/11/2022, rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali nell'Ente sono, altresì, regolate da apposito Protocollo sottoscritto tra le parti.

ART. 5 – VERIFICHE STATO DI 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.

TITOLO III: RAPPORTO DI LAVORO

ART. 6 – REPERIBILITÀ

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, per far fronte, al di fuori dell'orario ordinario di servizio, ad eventi che richiedano un tempestivo ed immediato intervento, in relazione ad esigenze limitate nel tempo che non possono essere fronteggiate attraverso i servizi ordinari approntati.

2. Le attività da eseguirsi in regime di reperibilità, nell’ambito delle aree di pronto intervento e dei contingenti di personale individuati, sono svolte con il coordinamento del Servizio Protezione Civile, a cui è demandata la funzione di coordinamento e di gestione centralizzata delle emergenze che interessano il territorio cittadino, con conseguente autorizzazione agli interventi da disporsi.
3. Le modalità di funzionamento del servizio di reperibilità e l’individuazione delle aree di pronto intervento del Comune di Napoli sono disciplinate con Regolamento dell’Ente, costituente parte integrante del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.
4. Ciascun dipendente non può essere inserito in turno di reperibilità per più di sei volte in un mese. Tale limite va inteso come equivalente a “sei periodi” di reperibilità, a prescindere dalla loro durata. In caso di comprovate ed eccezionali esigenze, il limite di cui sopra può essere elevato sino a un massimo di otto volte in un mese.
5. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L’indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%.
6. Per le ore di effettiva chiamata, l’attività prestata sarà remunerata come lavoro straordinario o compensate con riposi, a richiesta del dipendente.
7. Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente e al vigente Regolamento dell’Ente.

ART. 7 – TURNAZIONE

1. La turnazione rappresenta una particolare modalità temporale di esecuzione della prestazione lavorativa che serve a garantire la copertura massima dell’orario di servizio giornaliero, su cinque, sei o sette giorni, in relazione a specifiche e ben circoscritte funzioni/linee di attività.
2. L’organizzazione del lavoro può essere strutturata in turni lavorativi, qualora le altre tipologie di orario, quali orario flessibile e/o particolari articolazioni dell’orario di lavoro non assicurino lo svolgimento di attività particolarmente articolate o diluite nel tempo o che, per essere concluse, devono attenersi a tempi tecnici non comprimibili o modificabili. Gli orari dei turni sono per definizione rigidi, per cui non è ammessa la flessibilità nell’orario di lavoro in turno.
3. I Dirigenti delle strutture interessate valutano e verificano le esigenze di servizio e propongono l’articolazione del lavoro in turni, rispondendo della funzionalità, dell’efficienza e della economicità della gestione dei turni, mediante una corretta organizzazione del lavoro.
4. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità,

devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e/o notturno. Il principio dell'avvicendamento del personale, sebbene non determini una rigida e matematica ripartizione dei turni antimeridiani e pomeridiani, e notturni ove previsti tra i dipendenti, implica in ogni caso, una equivalenza sostanziale in termini numerici tra le prestazioni lavorative mattutine e pomeridiane e, se previste, notturne.

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

- a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, comunque non superiore a trenta minuti, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
- c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

6. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino, mentre per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

7. Il controllo sul regolare svolgimento dei turni ed il rispetto degli orari è di competenza del Dirigente responsabile della struttura che provvede anche a certificare la erogazione dei relativi compensi, attestando, sotto la sua esclusiva responsabilità, la conformità delle prestazioni lavorative rese alle prescrizioni contrattuali e regolamentari vigenti.

8. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

10. I principali settori di attività nell’ambito dei quali può essere attivato un orario di lavoro articolato in turni sono individuati, sulla base dell’attuale assetto organizzativo dell’Ente, come segue:

• Servizi deputati alla Sicurezza e al Presidio del territorio:

Polizia Locale, Protezione civile e strade.

• Servizi destinati alla tutela dell’ambiente, delle acque e igiene della città:

fognature, gestione del verde pubblico, parchi urbani, mare e cimiteri cittadini.

• Servizi per la Cultura, Turismo ed Attività sportive:

apertura Biblioteche Comunali, Impianti Sportivi, Strutture museali.

• Servizi destinati al welfare, alla sicurezza sociale ed ai servizi educativi:

centri giovanili e servizi di mediateca, dormitorio pubblico, casa di riposo, segretariato sociale, centro aggregazione adolescenti, centro polifunzionale, ludoteca cittadina, centri per anziani.

• Servizi con funzioni trasversali a supporto della funzionalità dell’Ente:

manutenzione, logistica, parco veicolare.

• Servizi finanziari:

front-office tributario, gestione sicurezza banche dati dei tributi, elaborazioni massive dati finanziari e tributari, gestione dell’attività finanziaria dell’ente.

• Servizi di gestione delle sanzioni amministrative:

• Servizi di amministrazione generale:

servizi demografici, di relazione con il pubblico e comunicazione, apertura degli uffici al pubblico, notifiche e deposito atti alla casa comunale.

11. I settori di cui al comma precedente possono essere integrati, previo nulla-osta del Direttore Generale, al ricorrere di attività di carattere organizzativo – gestionale e di eventi eccezionali e particolari che richiedono lo svolgimento dell’attività in regime di turnazione.

12. Ai sensi dell’art. 35, comma 10, del CCNL 2019/2021, al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi, il personale della polizia locale, nonché quello rientrante nell’ambito scolastico ed educativo fruiscono della pausa pranzo di 30 minuti alla fine di ciascun turno.

ART. 8 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell’orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall’ente.

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è quello previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999, fermo restando il limite delle risorse previste.

4. Il limite di cui al comma 2 può essere elevato fino a 350 ore in presenza di esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico per le seguenti fattispecie:

- attività di amministrazione generale di supporto alle attività di governo;
- attività di sicurezza urbana e presidio del territorio;
- attività rese in caso di calamità ed emergenze che rendano necessari interventi tempestivi.

5. L'attribuzione dei contingenti nel limite del 2% di cui al precedente comma è effettuata sulla base di preventiva richiesta del Responsabile di Area/Direttore di Municipalità competente e informazione alle OO.SS. e alle RSU, con disposizione del Direttore Generale.

6. Le attività sopra indicate possono essere integrate al ricorrere di attività di carattere organizzativo – gestionale e di eventi eccezionali e particolari che l'Amministrazione si riserva di valutare caso per caso. Le prestazioni di lavoro straordinario rese nell'ambito dei procedimenti elettorali e delle ordinanze di Protezione Civile restano disciplinate dalle rispettive norme di riferimento.

7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del d.lgs 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, e, in ogni caso, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, come previsto dall'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

ART. 9 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'orario di servizio e di apertura al pubblico ed è volta a garantire la piena operatività dei servizi erogati. L'orario di lavoro ordinario del personale dell'area non dirigenti è di 36 ore settimanali (ad eccezione del personale dell'area educativa avente il profilo di maestro/a e istruttore socio educativo effettivamente impiegato nelle attività di istituto) ed è definito per soddisfare le esigenze organizzative derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio.

2. L'orario di lavoro ordinario è distribuito su cinque o sei giorni settimanali, fino a concorrenza dell'orario contrattuale dovuto, in modo da consentire la piena funzionalità dei servizi e la fruizione degli stessi nelle ore pomeridiane, con le seguenti precisazioni:

- di norma, su cinque giorni settimanali, con debito orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti, con ingresso alle ore 8:00 ed uscita alle ore 15:42 (compresa la pausa);
- a seconda delle esigenze organizzative delle strutture di appartenenza, su 6 giorni con debito orario giornaliero di 6 ore con ingresso alle ore 8:00 ed uscita alle ore 14:00, fatta salva – laddove sussistano necessità organizzative – la possibilità di riarticolare diversamente l’orario giornaliero di lavoro su sei giorni, nel rispetto dell’orario d’obbligo settimanale di 36 ore e di quanto previsto dall’art. 26 CCNL Funzioni locali.

3. Nell’ambito delle misure dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, in considerazione delle diverse specificità organizzative delle strutture dell’ente, l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità in entrata e/o in uscita è definita dai dirigenti responsabili delle strutture, mediante l’adozione di specifica disposizione organizzativa che disciplini anche tempi e modalità di recupero dell’eventuale debito orario derivante dall’applicazione delle predette fasce orarie, secondo criteri di omogeneizzazione e di funzionalità organizzativa, evitando il proliferare di orari personalizzati.

4. L’eventuale debito orario derivante dall’applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro due mesi successivi al mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nel caso di mancato recupero nei tempi previsti, si provvede alla decurtazione della retribuzione corrispondente al debito orario.

5. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere autorizzate ulteriori forme di flessibilità oraria per i dipendenti che si trovano in particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, nonché quelli impegnati in attività di volontariato.

6. Le particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare si identificano nelle seguenti condizioni:

- a. tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.L.gs. n. 151/2001;
- b. portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 e assistenza familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del C.C.N.L. del 21.05.2018;
- d. situazioni di necessità connesse alla frequenza scolastica dei propri figli (asili nido, scuole materne e scuole primarie).

7. La presente disciplina non si applica al personale addetto ai settori che implicano lo svolgimento di attività con tempi predefiniti, per cui non può essere praticata per i dipendenti impiegati in regime di turnazione e per coloro che partecipano ai moduli organizzativi orari, o sono assegnati ad attività di sportello all’utenza, destinatari dell’indennità per particolari condizioni di lavoro.

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

ART. 10 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

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

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

- I. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- II. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- III. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- IV. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- V. potenziamento delle misure atte a promuovere il benessere organizzativo.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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, senza alcun appiattimento retributivo;
- b. le premialità sono sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- c. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- d. la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa, all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

CAPO II – MISURE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

ART. 11 – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti convengono che l'Ente potrà destinare alla definizione del piano di welfare integrativo una quota nell'ambito della contrattazione per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, in misura annualmente definita.
2. Nell'ambito delle risorse così destinate, ogni dipendente potrà godere della somma spettante nel limite dei servizi specificamente individuati con apposito Piano dell'Ente.

CAPO III - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 12 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. La platea degli aventi diritto coincide con la platea dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento la cui performance sarà oggetto di valutazione, con esclusione dei dipendenti in PO e del personale in posizione di comando/distacco in uscita presso enti o organismi terzi.
4. L'apporto dei dipendenti ai risultati raggiunti dagli uffici di livello dirigenziale - con un diverso contributo individuale - è un collegamento oggettivo che viene esplicitato nel seguente meccanismo di determinazione del premio effettivo individuale (di fatto, il premio erogabile).

Visti gli obiettivi (specifici, gestionali e di ente) assegnati alle strutture (servizi/uffici di livello dirigenziale) mediante i documenti di programmazione già adottati, al premio teorico individuale vengono applicati i seguenti fattori di attenuazione, diversi per categoria, da intendersi quali moltiplicatori del premio teorico individuale (P_i) in ragione della media complessiva degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza dei dipendenti e valutati come raggiunti:

Fattori di attenuazione per il personale in categoria D non in P.O.	
Media obiettivi raggiunti tra 75% e 100%	$P_i = 1,0$
Media obiettivi raggiunti tra 50% e 74%	$P_i = 0,8$
Media obiettivi raggiunti in una % inferiore al 50%	$P_i = 0,6$

Fattori di attenuazione per il personale in categoria C	
Media obiettivi raggiunti tra 75% e 100%	$P_i = 1,0$
Media obiettivi raggiunti tra 50% e 74%	$P_i = 0,85$
Media obiettivi raggiunti in una % inferiore al 50%	$P_i = 0,75$

Fattori di attenuazione per il personale in categoria B e A	
Media obiettivi raggiunti tra 75% e 100%	$P_i = 1,0$
Media obiettivi raggiunti tra 50% e 74%	$P_i = 0,95$
Media obiettivi raggiunti in una % inferiore al 50%	$P_i = 0,9$

L'applicazione al premio teorico individuale dei fattori di attenuazione consente di determinare il

premio massimo individuale.

5. Il premio effettivo individuale, infine, viene quantificato in ragione del punteggio di performance individuale effettivamente conseguito dal dipendente al termine del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, come previsto nel vigente sistema di valutazione della performance. In pratica, si divide il premio massimo individuale per il numero massimo di punti conseguibili per la performance individuale in relazione alla categoria di appartenenza e si moltiplica il risultato (che rappresenta il valore di ogni singolo punto) per il punteggio effettivamente conseguito dal dipendente.

6. Resta fermo, in ogni caso, che per il personale in part-time e per il personale che ha meno di 12 mesi di servizio, il premio teorico individuale va parametrato ai mesi di servizio (con frazioni superiori a 15 gg arrotondate a un mese).

7. La percentuale di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura corrisponde alla “componente oggettiva” della performance dirigenziale secondo il vigente sistema di valutazione, come determinata all’esito del processo di valutazione da parte del competente Nucleo di Valutazione e formalizzata nei relativi verbali prima della conclusione di tale processo con la determinazione anche della “componente soggettiva” della performance dirigenziale (componente organizzativa).

8. Qualora nel corso dell’anno il dipendente sia transitato in due o più strutture, ai fini della determinazione degli obiettivi a cui ha concorso, per struttura di appartenenza s’intende quella in cui ha prestato attività prevalente in termini di durata.

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

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale gli operatori che hanno prestato servizio nell’Ente per almeno 6 mesi lavorativi. Nella valutazione della performance individuale non sono considerate assenze i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, e terapie salvavita.

10. Il dirigente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito nel Regolamento di Misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente del Comune di Napoli.

11. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal citato Regolamento, comunica le valutazioni all’Area Risorse Umane dell’Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziate tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

12. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell’applicazione del sistema di premialità nell’ambito del *budget* di salario accessorio all’uopo stanziato, sono destinate, nell’anno successivo,

ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

13. La disciplina specifica del sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance individuali, collettive ed organizzative del personale non dirigente dell'Ente è disciplinata da apposito Regolamento dell'Ente.

14. Le parti si riservano di apportare revisioni e miglioramenti al Sistema di misurazione e valutazione a partire dal prossimo anno anche in coerenza con quanto previsto dalla contrattazione nazionale.

15. In conformità a quanto convenuto nella seduta del 7/11/2024, per l'anno 2024 il premio di performance sarà ripartito come di seguito:

Area inquadramento dipendenti	Performance individuale 2024
Operatori (ex cat. A)	€ 2.250,00
Operatori esperti (ex cat. B)	€ 2.250,00
Istruttori (ex art. C)	€ 2.750,00
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	€ 2.750,00

ART. 13 – PREMIO DIFFERENZIALE

1. Al 10 % dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l’assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c. maggiore anzianità di servizio presso l’Ente;
- d. maggiore anzianità anagrafica.

ART. 14 – PROGETTI SPECIALI

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l’Amministrazione comunale può individuare specifici progetti di miglioramento. A tale scopo, su proposta dei dirigenti competenti, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si intendono conseguire, degli *standard* di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo deve riferirsi ad obiettivi indicati nel PIAO..

2. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi e la “validazione” del suo valore economico è di competenza della Direzione Generale, cui deve pervenire anche, a consuntivo, a fini di verifica, la rendicontazione da parte delle Aree/Servizi proponenti. La rendicontazione dovrà contenere l’illustrazione del risultato conseguito e del contributo individuale di ciascun partecipante al progetto.

Il compenso sarà liquidato a consuntivo, sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione.

3. Nell’ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e dei singoli servizi a processi migliorativi valutati di interesse per l’Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i dirigenti competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

CAPO IV – MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

ART. 15 – PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

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 riconosciuti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua londa di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
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 previsti con apposito Regolamento dell'Ente.
3. Nell'ambito delle procedure di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate le Parti definiscono il numero di differenziali stipendiali riconoscibili nell'annualità di riferimento, per ciascuna Area entro i limiti delle risorse a tal fine destinate.
4. La corresponsione dei differenziali stipendiali cessa in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedura selettiva o concorsuale.

TITOLO V – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

ART. 16 – PRINCIPI GENERALI

1. Il presente contratto integrativo definisce le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori, di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono corrisposte solo in presenza di prestazioni effettivamente rese. Non competono, di norma, in caso di assenza, a qualunque titolo.
3. La stessa attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
4. Il Dirigente responsabile del servizio, sulla base delle attività effettivamente svolte nella propria struttura, riconosce con proprio atto, ai dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al presente Titolo, l'erogazione delle indennità.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali, essendo le indennità riconoscimenti ristorativi collegati esclusivamente alle modalità di assolvimento della prestazione lavorativa.
6. Le attività lavorative di cui al comma 1 diversificano le prestazioni degli aventi diritto da quelle

degli altri dipendenti, in quanto sono effettuate con specifiche modalità e condizioni che giustificano l'erogazione delle indennità. Esse sono così individuate:

- a. indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL 2019/2021);
- b. indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021);
- c. indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021);.

7. Le indennità di cui al comma 6 spettano al personale non dirigenziale dell'Ente, a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

8. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità comporta la sospensione della erogazione, con atto del Dirigente del servizio, che deve essere tempestivamente comunicato al Servizio Gestione Economica delle Risorse Umane, onde consentire le dovute modifiche.

9. Le indennità sono attribuite con apposito atto dirigenziale, sulla base di un *budget* annuale unico assegnato ad ogni struttura e determinato dall'Amministrazione tenendo conto delle esigenze organizzative, della spesa sostenuta per le indennità nelle annualità precedenti e del numero di dipendenti in servizio.

CAPO I – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 17 – CRITERI GENERALI

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività di lavoro caratterizzate da particolari condizioni disagiate, rischiose o implicanti il maneggio di valori.

2. Le condizioni di lavoro che danno titolo alla erogazione di detta indennità sono quelle espletate in situazioni organizzative che comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle attività e dei dipendenti che le eseguono, alla quale si risulta esposti in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro. Non è attribuita per le giornate lavorative in cui il dipendente è in servizio, ma non è impegnato in una delle attività esposte a disagio e in caso di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo; in caso di presenza parziale nella giornata lavorativa, l'indennità è riconosciuta ove l'esposizione risulti prevalente rispetto alla durata complessiva nella medesima giornata. La stessa è attribuita proporzionalmente nel caso di prestazione lavorativa part-time, sempre ove l'esposizione risulti prevalente in relazione al proprio orario di lavoro.

3. L'individuazione del personale destinatario è effettuata dai Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal presente CCDI. Parimenti, la revoca delle suddette indennità è di competenza del Dirigente della struttura in cui i dipendenti sono incardinati.

4. Considerato che “l’indennità di condizioni di lavoro” è unica, anche se destinata a remunerare lo svolgimento di più attività connesse a più causali di disagio, rischio e maneggio valori, in caso di compresenza di più fattispecie, il valore da riconoscersi per l’indennità per particolari condizioni di lavoro, come innanzi previste, per espressa previsione contrattuale, di cui all’art 84-bis, CCNL 16/11/2022, non può essere superiore al limite massimo giornaliero di € 15,00 (euro quindici).

5. Per condizioni di lavoro disagiate devono intendersi:

- a. articolazione dell’orario di lavoro non ordinaria ma comunque insufficiente a configurare la fattispecie del turno (modulo orario);
- b. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una continuativa e prolungata attività di *front-office* presso i servizi dove risulta formalmente istituito, per almeno 4 ore medie giornaliere.
- c. Attività del personale docente e educativo nel settore Infanzia 0-6 anni svolta in condizioni di stress relazionale ed esposte al continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla domanda dell’utenza e dalle necessità del servizio, con orario avvicendato e prosecuzione nelle ore pomeridiane, che non configura la fattispecie di turno.
- d. Prestazione che prevede spostamenti sul territorio per rilievi, controlli e sopralluoghi da parte di personale tecnico ordinariamente e formalmente investito nell’ambito di emergenze di protezione civile, controlli sulla sicurezza di edifici pubblici e privati, del verde pubblico, antiabusivismo;
- e. Prestazione svolta in condizioni di disagio connesse al ruolo di messo comunale;
- f. Prestazioni della polizia locale svolta in servizio esterno occasionale, presso diversa unità operativa da quella di assegnazione;
- g. Prestazioni svolte in condizioni di disagio legate alle attività di assistenza a segnalazioni d’emergenza;
- h. Prestazioni rese dal personale addetto all’obitorio comunale che opera a contatto con utenza specifica.

6. Le condizioni di lavoro svolte in condizioni di rischio si caratterizzano per l’esecuzione di lavorazioni che richiedono l’utilizzo di strumentazioni e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o a contatto di agenti dannosi che potrebbero risultare pregiudizievoli per la salute e l’integrità fisica, in particolare:

- a. attività che comportino il continuo esercizio dell’attività di guida e trasporto con automezzi;
- b. attività che comportino l’esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall’utilizzo sistematico di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per modalità di impiego o per caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l’integrità fisica del lavoratore;
- c. attività con esposizione continua e diretta a rischi derivanti dalle condizioni dei luoghi di

- lavoro che sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del lavoratore (eccessivamente caldi, freddi, umidi, ventilati, esposti ad agenti fisici, contaminati, confinati, con presenza di pendenze o sconnesioni, ecc.);
- d. attività che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal contatto con salme o resti mortali (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
 - e. attività che comportino l'esposizione continua e diretta ai rischi derivanti dal sovraccarico biomeccanico per il rachide o per gli arti superiori (movimentazione manuale di carichi pesanti, di carichi leggeri con alta frequenza di movimentazione, movimenti ripetitivi, posture incongrue).
7. Le condizioni di lavoro comportante il maneggio valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, contanti o altri equipollenti, in modo diretto e continuativo nel tempo e per il prevalente orario di lavoro, quando i dipendenti che svolgono tale incarico sono responsabili della gestione dei predetti valori.

ART. 18 – CONDIZIONI DI LAVORO DISAGIATE

A. Modulo orario art. 17 comma 5, lett. a)

1. L'indennità di disagio operativo è diretta ad assicurare diverse articolazioni dell'orario di lavoro, come risultano stabilite nell'ambito dei "moduli organizzativi orari" di cui al comma 4 previsti per garantire particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro, non riconducibili alla fattispecie del turno.
2. Condizioni per il riconoscimento dell'indennità sono lo svolgimento della prestazione lavorativa:
 - nelle due fasce orarie previste nel modulo orario assegnato al lavoratore dal dirigente di riferimento, secondo le esigenze di servizio. Gli orari sono rigidi e va rispettata l'articolazione oraria assegnata;
 - con assegnazione di equa distribuzione tra le due fasce orarie contemplate nel modulo orario differenziato;
 - con disponibilità a variare gli orari già programmati con il modulo assegnato, necessari per il funzionamento delle attività di servizio, secondo modalità individuate dal dirigente responsabile.
3. La prestazione lavorativa in modulo differenziato va resa, ai fini del riconoscimento dell'indennità, per almeno 5 ore giornaliere, nel caso di articolazione oraria distribuita su cinque giorni, e per un numero di ore lavorative giornaliere pari a 4 ore, nel caso di articolazione oraria su sei giorni, con equilibrata alternanza nel mese.
4. Le attività disagiate svolte in modulo organizzativo sono così differenziate:

- a. *modulo organizzativo dalle ore 11:00 fino a fine servizio*: l'indennità è pari ad € **4,00** giornalieri per gli operatori (ex cat. A) ed operatori esperti (ex cat. B) e ad € **5,00** giornalieri per Istruttori (ex cat. C) e Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D);
- b. *modulo organizzativo dalle ore 12:00 fino a fine servizio*: l'indennità è pari ad € **5,00** giornalieri per gli operatori (ex cat. A) ed operatori esperti (ex cat. B) e ad € **6,00** giornalieri per Istruttori (ex cat. C) e Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D).

5. In mancanza di una o più condizioni di cui al comma 2, l'indennità di disagio operativo non sarà corrisposta.

B. Front office art. 17, comma 5, lett b)

1. L'indennità di disagio operativo di *front – office*, pari ad € **4,00**, è corrisposta al personale per i giorni di apertura al pubblico dello sportello, ovvero una postazione, intesa come luogo fisico dove il cittadino entra in contatto con l'Ente, nell'ambito del quale vengono erogati servizi nel rispetto di orari di apertura e chiusura predeterminati e adeguatamente pubblicizzati che tengano conto delle effettive esigenze dell'utenza.

1 bis. Per il personale impiegato in attività di front office svolta in modalità particolarmente disagiata in quanto connotata da notevole stress per la quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza, da erogare con carattere di continuità, l'indennità giornaliera è elevata ad € 10,00 per il presidio della funzione della registrazione denunce di decesso, ricezione utenza alloggi pubblici, front office sanzioni amministrative.

Fermo restando ogni altro elemento necessario alla corresponsione di tale indennità, su istanza motivata da parte del Dirigente competente, sarà possibile attivare apposita procedura per l'applicazione dell'istituto ad altre attività dell'Ente.

2. I dirigenti di riferimento provvederanno, con propria disposizione organizzativa, ad individuare formalmente i punti di *front office*, per i quali saranno stabiliti gli orari di apertura e chiusura, con la specifica delle ragioni tecniche, organizzative e gestionali che hanno determinato la definizione degli stessi, nonché con l'indicazione del contingente numerico degli operatori addetti.

3. L'importo previsto per tale indennità è corrisposto al personale addetto solo per i giorni in cui le attività sono effettivamente svolte per almeno 4 ore medie giornaliere.

C. Attività del personale docente ed educativo nel settore Infanzia art. 17, comma 5, lett. c)

1. L'indennità è riconosciuta al personale impegnato nei servizi educativi e scolastici per la prestazione resa nei confronti di un'utenza delicata, che richiede una peculiare organizzazione, programmazione e gestione dell'attività.

2. Per lo svolgimento dell'attività che richiede un avvicendamento orario insufficiente a configurare

la fattispecie di turno è previsto un apposito modulo orario organizzativo, con entrata differenziata tra la prima e la seconda fascia oraria con l'inizio alle ore 10:00 fino a fine servizio.

3. Il disagio operativo della prestazione è data, altresì, dalla flessibilità operativa richiesta e tale da assicurare, compatibilmente con la disciplina normativa e contrattuale applicabile, la copertura dell'orario, anche con sostituzioni in caso di assenze temporanee a vario titolo secondo modalità individuate dal Responsabile competente.

4. La medesima indennità è riconosciuta, altresì, al personale amministrativo che, operando con le medesime caratteristiche di flessibilità organizzativa del personale educativo, cura presso i plessi scolastici gli adempimenti quotidiani connessi al funzionamento del settore, presidiando anche la gestione delle criticità connesse al particolare tipo di utenza, in supporto al personale competente, secondo i piani operativi adottati dai dirigenti responsabili.

5. Al personale ausiliario (O.S.G.), che garantisce la presenza per il tempo-scuola e, quindi, nella medesima fascia oraria 8.00.- 16.00, è attribuita l'indennità in oggetto, al fine di assicurare l'apertura e chiusura delle strutture, il supporto operativo allo svolgimento delle attività didattiche e della refezione.

6. L'indennità è giornaliera, unica ed onnicomprensiva ed è ripartita come segue:

- a. € 8,00 per ogni giorno di effettivo servizio per il profilo di Maestra/o e Istruttore Socio Educativo;
- b. € 5,00 per ogni giorno di effettivo servizio per il personale amministrativo in servizio presso i plessi scolastici/asili nido e € 8,00 al giorno per il medesimo personale appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione la cui attività è caratterizzata anche da frequenti spostamenti tra le diverse sedi scolastiche dislocate sul territorio e presso enti pubblici territoriali, che richiedono forme di impiego flessibile sotto il profilo logistico e temporale;
- c. € 3,00 per ogni giorno di effettivo servizio per il personale di supporto (O.S.G.) in servizio presso i plessi scolastici/asili nido.

7. La prestazione lavorativa va resa, ai fini del riconoscimento dell'indennità, per almeno 5 ore giornaliere, nel caso di articolazione oraria distribuita su cinque giorni, e per un numero di ore lavorative giornaliere pari a 4 ore, nel caso di articolazione oraria su sei giorni.

8. I Piani operativi, adottati dai dirigenti competenti, ai fini della concreta attuazione ed applicazione dell'istituto, e per il riconoscimento dell'indennità saranno sottoposti per la validazione all'Area Educazione.

D. Prestazione che prevede spostamenti sul territorio per rilievi, controlli e sopralluoghi da parte di personale tecnico/tecnico protezione civile formalmente incaricato - art. 17, comma 5, lett. d)

1. L'indennità di "servizio esterno del personale tecnico" è diretta a remunerare il disagio del personale che svolge la propria attività sul territorio, al di fuori della sede di lavoro ordinaria, al fine di effettuare rilievi, controlli e sopralluoghi di natura tecnica. L'emolumento può essere erogato al personale dell'Area Elevate Qualificazioni e Istruttori, con profilo tecnico, ordinariamente e formalmente incaricato, nell'ambito delle emergenze di protezione civile, dei controlli in loco sulla sicurezza di edifici, del verde pubblico, dei controlli antiabusivismo.
2. Il Dirigente individua previamente il personale adibito alle attività di cui al comma precedente con propria disposizione e attesta, ai fini della liquidazione, la prestazione effettivamente resa.
3. A decorrere dall'anno 2025, a valere sulle risorse fisse, tale indennità è riconosciuta nella misura di € 5,00 al giorno ed è corrisposto al personale addetto solo per i giorni in cui le attività sono effettivamente svolte, e almeno per quattro ore giornaliere.

E. Prestazione svolta in condizioni di disagio connesse al ruolo di messo comunale – art. 17, comma 5, lett. e)

1. L'indennità per l'attività dei messi notificatori è riconosciuta al personale che svolge la prestazione lavorativa sul territorio. La condizione di disagio è imputabile alle seguenti situazioni:
 - l'esposizione ad intemperie e disagi ambientali connessi all'accesso alle abitazioni private o aziende, individuate come luoghi di notifica, in considerazione delle particolari criticità nella gestione di atteggiamenti spesso ostili del destinatario della notifica di comunicazioni non gradite e oggetto di doglianze.
2. Tale indennità è corrisposta, a decorrere dal 2025 e a valere sulle risorse fisse dell'annualità, per un importo pari a € 5,00 al giorno ed è riconosciuta al personale addetto solo per i giorni in cui le attività sono effettivamente svolte, e almeno per quattro ore giornaliere, con attestazione del dirigente responsabile.

F. prestazioni della polizia locale svolta in servizio esterno occasionale, presso diversa unità operativa da quella di assegnazione – art. 17, comma 5, lett. f)

1. L'indennità è riconosciuta al personale della polizia locale distaccato occasionalmente presso unità operativa formalmente istituita diversa da quella di assegnazione, per svolgere servizi di vigilanza esterni, quindi fuori dagli uffici o sedi comunali, al fine di potenziare il controllo su tutto il territorio comunale, in occasione di eventi caratterizzati da particolare affluenza e/o quando circostanziate esigenze di potenziamento del servizio lo richiedano, favorendo forme di impiego flessibile.
2. L'indennità è riconosciuta nella misura di € 5,00 al giorno, qualora sussistano le condizioni di cui al precedente comma 1, quando le prestazioni siano effettivamente svolte ed attestate dal responsabile del corpo.

G. Prestazioni rese in uffici con servizio continuativo preposti alla ricezione di segnalazioni

d'emergenza – art. 17, comma 5, lett. g)

1. L'indennità è diretta a remunerare il personale che opera in uffici caratterizzati dalla necessità di coordinare e gestire un numero elevato di segnalazioni emergenziali e di pronto intervento da parte dell'utenza, rese con servizio ininterrotto e perdurante h 24 ore.
2. L'indennità è riconosciuta nella misura di € 5,00 al giorno, qualora sussistano le condizioni di cui al precedente comma 1, quando tali caratteristiche della prestazione siano attestate dal responsabile della struttura sulla base di formali assegnazioni.

H. Prestazioni rese dal personale dell'obitorio comunale che opera a contatto con utenza specifica.

1. L'indennità è corrisposta al personale incardinato presso l'obitorio comunale, in considerazione delle operazioni caratterizzate da particolare criticità delle relazioni e delle interazioni con utenza specifica, quali forze dell'ordine, medici legali, Procura e pompe funebri.
2. L'indennità è riconosciuta nella misura di € 5,00 al giorno, qualora sussistano le condizioni di cui al precedente comma 1, quando tali caratteristiche della prestazione siano attestate dal responsabile della struttura sulla base di formali assegnazioni e/o ordini di servizio.

ART. 19 – CONDIZIONI DI LAVORO RISCHIOSE

1. L'indennità di condizioni di lavoro di rischio è riconosciuta, per i contenuti professionali previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza, al personale inquadrato nella categoria degli Operatori e degli Operatori esperti per lo svolgimento di prestazioni lavorative, connesse ad attività rischiose, come risultano individuate sulla base del Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) dell'Ente, suddivise per specifiche linee di attività.
2. Condizioni per il riconoscimento dell'indennità sono lo svolgimento di attività lavorative esposte in misura prevalente al rischio:
 - in modo continuo e quindi non occasionale;
 - direttamente, vale a dire immediatamente riferibili all'attività rischiosa.
3. Le situazioni organizzative esposte a rischi sono individuate dal dirigente, con riferimento alla tipologia di lavorazioni eseguite nell'Ente.
4. L'indennità di condizioni di lavoro rischiose è pari ad € 2,00 al giorno.
5. Sulla scorta delle attività considerate rischiose e sulla base delle mansioni svolte dai lavoratori si riporta, di seguito, un quadro riepilogativo delle attività e dei fattori di rischio utili per il riconoscimento dell'indennità

QUADRO RIEPILOGATIVO DELLE ATTIVITÀ CHE ESPONGONO A RISCHI

Attività di Ufficio		Fattore di rischio	Riferimento linea di attività rischiosa	
Utilizzo stampanti e fotocopiatrici		Condizioni dei luoghi di lavoro Sostanze pericolose (polveri di toner, ozono)	Punto c) Punto b)	Luoghi pericolosi Attrezzature e sostanze pericolose
Gestione Archivi		Sovraccarico biomeccanico	Punto e)	Movimentazione carichi pesanti

Attività Ausiliarie		Fattore di rischio	Riferimento linea di attività rischiosa	
Attività di assistenza negli impianti sportivi		Infortunio per caduta o scivolamento per presenza di ostacoli (attrezzature) o umidità sui pavimenti (bordo piscina)	Punto c)	Luoghi pericolosi
Utilizzo automezzi particolari (autocarri, muletti, piattaforme elevabili, ecc) Attività autoparchi		Rumore -Vibrazioni – Incidenti stradali – Microclima sfavorevole	Punto a)	Trasporto con automezzi
Utilizzo spazzamare e gommoni (tutela del mare)		Microclima caldo Rischio infortunio (spazzamare) Agenti biologici	Punto c) Punto b)	Luoghi pericolosi Attrezzature e sostanze pericolose
Attività di lavanderia e cucina (Dormitori ed asili nido)		Presenza di Agenti Chimici o Biologici Impianti ed attrezzi elettrici - Ustioni per contatto con superfici calde	Punto b)	Attrezzature e sostanze pericolose
Facchinaggio, sgomberi (Area Logistica)		Sovraccarico biomeccanico	Punto e)	Movimentazione carichi pesanti
Rimozione e trasporto rifiuti (potatura del verde, pulizia pontili e arenili, ecc.)		Agenti biologici - Potenziale contatto con rifiuti infetti	Punto b)	Attrezzature e sostanze
Sollevamento o trasporto attrezzi didattiche nelle scuole e negli asili nido		Sovraccarico biomeccanico	Punto e)	Movimentazione carichi pesanti
Contatto accidentale con indumenti o accessori sporchi di fluidi biologici potenzialmente contaminati nelle scuole e negli asili nido		Agenti biologici	Punto b)	Attrezzature e sostanze pericolose

Manutenzione del verde		Fattore di rischio	Riferimento linea di attività rischiosa	
Potatura con utilizzo di attrezzi motorizzati		Rumore,Vibrazioni Agenti chimici	Punto b)	Attrezzature e sostanze pericolose
Manipolazione sostanze per il trattamento del verde		Microclima	Punto c)	Luoghi pericolosi
Lavoro svolto in presenza di agenti atmosferici avversi o in presenza di traffico veicolare		Sovraccarico biomeccanico	Punto e)	Movimentazione carichi pesanti

Utilizzo di attrezzature automatiche	Rumore, Vibrazioni	Punto b)	Attrezzature e sostanze pericolose
Attività svolte in presenza di traffico veicolare o spostamenti tra le varie sedi	Investimento, infortunio stradale	Punto c)	Luoghi pericolosi
Attività svolte in presenza di temperature molto basse o molto elevate a seconda della stagione	Microclima		
Attività di rimozione autovetture	Presenza di ostacoli o di liquidi dispersi sul manto stradale (cadute); presenza di carichi sospesi (urti col capo), tagli, lesioni diverse	Punto a)	Guida automezzi particolari

Manutenzione Rete fognaria (fino a completa dismissione della attività)		Fattore di rischio	Riferimento linea di attività rischiosa	
Utilizzo di attrezzature motorizzate		Rumore, Vibrazione	Punto b)	Attrezzature e sostanze pericolose
Ispezione - Manutenzione impianti di fognatura		Agenti chimici - Presenza di gas prodotti dai liquami Agenti biologici - Contatto con materiale organico, anche potenzialmente infetto Ambienti confinati - Lavoro nei cunicoli Microclima - Attività svolte in esterno in presenza di condizioni atmosferiche avverse, o in ambienti con temperature eccessivamente calde o fredde	Punto c)	Luoghi pericolosi

Attività Cimiteriali		Fattore di rischio	Riferimento linea di attività rischiosa	
Operazioni di inumazione ed esumazione		Agenti biologici – Contatto o ingestione involontaria terreno potenzialmente contaminato da agenti patogeni	Punto d)	Contatto con salme
Sollevamento o trasporto feretri		Sovraccarico biomeccanico	Punto e)	Movimentazione carichi pesanti

ART. 20 – CONDIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI MANEGGIO VALORI

- Al personale dipendente che, in forza di un provvedimento formale, quale agente contabile, è addetto in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro o di valori pubblici di spettanza dell'ente, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio

mensile di quanto maneggiato.

2. Il maneggio di valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti (escludendo quindi i pagamenti effettuati con strumenti elettronici (POS) o attraverso Pago-PA), in modo diretto e continuativo nel tempo.
3. Le esigenze di maneggio valori, derivanti dal tipo di attività svolte nel Servizio di appartenenza, sono individuate dal dirigente.
4. Beneficiari dell'indennità sono quei dipendenti che, ordinariamente, e quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio di maneggio valori, inteso come attività di riscossione, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori.
5. L'indennità è giornaliera è proporzionata al valore medio mensile su base annuale dei valori maneggiati secondo le seguenti fasce:

per valori compresi tra € 400,00 e € 20.000,00	€ 1,00 al giorno
per valori di oltre € 20.000	€ 1,50 al giorno

CAPO II – ALTRE INDENNITÀ

ART. 21 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità per specifiche responsabilità è diretta a compensare l'esercizio di particolari funzioni svolte dal personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, nell'area degli Istruttori, nonché del personale inquadrato nell'area degli Operatori Esperti.
2. Gli ambiti applicativi, i criteri di attribuzione e le modalità di attribuzione dell'indennità sono disciplinati con apposito Regolamento dell'Ente.
3. In coerenza con quanto previsto dal “Regolamento per la disciplina delle modalità di attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità” è previsto un sistema di fasce di attribuzione così articolato:
 - FASCIA A: € 4.000,00, riservata a dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e avente ad oggetto gli incarichi descritti e disciplinati in apposito Regolamento;
 - FASCIA B: € 2.500,00, riservata ai dipendenti dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e avente ad oggetto gli incarichi descritti e disciplinati in apposito Regolamento;
 - FASCIA B-bis: € 1.500,00, riservata ai dipendenti dell'area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e avente ad oggetto gli incarichi descritti e disciplinati in apposito Regolamento;
 - FASCIA C: € 1.500,00, riservata ai dipendenti dell'area degli Istruttori avente ad oggetto gli

- incarichi che richiedono elevata qualità del supporto tecnico all'attività dei soggetti sovraordinati di cui al Regolamento. L'attribuzione dell'indennità relativa agli incarichi di fascia C assorbe l'indennità prevista per l'eventuale conferimento degli incarichi di fascia D;
- FASCIA D: € 500,00, riservata ai dipendenti dell'area degli Istruttori e ai dipendenti dell'area degli Operatori Esperti avente ad oggetto gli incarichi di cui a una delle ipotesi contrattuali riportate nel Regolamento.

ART 22 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le specifiche attività e prestazioni, per le quali la legge stabilisce la destinazione di specifiche risorse per l'incentivazione del personale che svolge tali funzioni, fanno riferimento:

- alle attività di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 19 aprile 2016;
- alle attività di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Nuovo codice dei contratti pubblici", relative ad affidamenti di lavori, servizi e forniture disposti dal 1° luglio 2023;
- al recupero dell'evasione tributaria (D.Lgs. del 15 dicembre 1997, n. 446) e rappresentanza dell'Ente in sede di commissione tributaria (D.Lgs. del 31/12/1992 n. 546 art. 15);
- ai compensi per gli avvocati dipendenti dell'Ente per la difesa in giudizio nelle cause legali;
- alle rilevazioni ISTAT riferite alle attività di censimento e alle indagini multiscopo;
- alle prestazioni del personale della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato disciplinate dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017;
- alle prestazioni rese ai sensi dell'art. 43 l. 449/1997;
- ad eventuali casistiche analoghe stabilite da ulteriori e successive norme.

2. La disciplina attuativa delle forme incentivanti è proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali, adottata con atti di gestione dal dirigente preposto al personale o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze.

I criteri proposti devono tenere conto della verifica dei risultati conseguiti e del grado di coinvolgimento nello svolgimento delle attività incentivate.

3. La disciplina regolamentare delle diverse forme incentivanti, previste da specifiche disposizioni di legge, definisce: i beneficiari e i criteri e le modalità di ripartizione degli incentivi di cui al presente articolo fra il gruppo di lavoro.

Si rinvia quindi, per quanto non disciplinato dal presente CCDI, ai regolamenti attualmente vigenti ed alle loro eventuali modifiche ed integrazioni, nonché al Regolamento per l'erogazione degli incentivi per attività tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 552 del 29 dicembre 2023 nel quale sono stabiliti i criteri di ripartizione del fondo fra le figure professionali individuate dalla normativa quali beneficiari dell'incentivo, nonché i criteri per abbattere l'incentivo in caso di incrementi dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico e quanto demandato dalla norma a tale istituto.

4. I compensi sono erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del dirigente della struttura competente.

TITOLO VI –DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ

1. I criteri per la valutazione e la retribuzione dei risultati conseguiti nello svolgimento dell'incarico di Elevata Qualificazione sono previsti e disciplinati con Regolamento dell'Ente, nel rispetto del CCNL del 16/11/2022.

TITOLO VII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

ART. 24 – INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. I criteri per l'erogazione dell'indennità di funzione sono disciplinati con apposito Regolamento dell'Ente.

3. Il valore dell'indennità prevede un meccanismo a scalare della retribuzione in coerenza con il dettato contrattuale che tale indennità riconosce in quanto collegata all'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e articolato in fasce e sub fasce.

Gli importi dell'indennità previste sono i seguenti:

GRADO	IMPORTO
Tenente Colonnello	€ 4.000,00
Maggiore	€ 3.800,00
Capitano	€ 3.500,00
Tenente	€ 3.300,00
Sottotenente	€ 3.000,00
Luogotenente	€ 1.200,00
Maresciallo Capo	€ 1.000,00
Maresciallo Ordinario	€ 840,00
Maresciallo	€ 700,00
Assistente Capo	€ 600,00
Assistente	€ 500,00

ART. 25 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. L'Indennità di servizio esterno è riconosciuta al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
2. La misura dell'indennità è giornaliera ed è determinata come segue:

- a. € 10,00 per attività di vigilanza svolta in servizi esterni di viabilità;
- b. € 7,00 per attività di vigilanza svolta in servizi esterni di accertamento e notifica.

Come convenuto in sede di CCDI stipulato in data 29/12/2023, con decorrenza 01/01/2025, a valere sulle risorse fisse della corrispondente annualità, la misura dell'indennità è rispettivamente incrementate come segue: a) € 15,00 e b) € 10,00.

3. L'indennità è attribuita al personale che continuativamente, quindi in maniera non saltuaria o occasionale, da valutare sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito delle molteplici funzioni della polizia locale.

4. Le condizioni necessarie per il riconoscimento dell'indennità riguardano lo svolgimento dell'attività:

- in servizi esterni: intendendosi per tale l'attività lavorativa resa per l'impiego in ambiente esterno, rispetto ai locali dell'ufficio di appartenenza, in condizioni di disagio connesse al ricorrere di una o più delle fattispecie espressamente indicate nel contratto, non rilevando l'attività svolta in esterno presso altre sedi ed uffici pubblici e privati.
- in via continuativa intendendosi per tale la prevalenza del servizio reso con tali

caratteristiche nel corso del mese;

5. L'indennità di cui al presente articolo è destinata al personale della polizia locale inquadrato nell'area degli istruttori e in quella dei funzionari ed elevata qualificazione, così come previsto dall'art. 97, co. 4, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022. Resta ferma l'incompatibilità tra incarico di elevata qualificazione e la presente indennità.
6. L'indennità non compete in ogni caso di assenza dal servizio ed è riproporzionata in caso di prestazione giornaliera ad orario ridotto.

L'indennità viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione del Comandante del Corpo di Polizia Comunale che certifica la ricorrenza delle condizioni previste ai commi precedenti.

ART. 26 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (ART. 56 TER CCNL 21/05/2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/9/2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/4/1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14/9/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1/4/1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

TITOLO VIII – GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

ART. 27 - CAMPO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/90 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del

funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato e previsto, si rinvia alle leggi e Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.

ART. 28 - CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è quello previsto nella Tabella B che segue.

2. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati sia alle OO.SS. locali sia ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

TABELLA B

SERVIZI	ATTIVITÀ DA ASSICURARE	PERSONALE COINVOLTO
STATO CIVILE	Registrazioni nascita e morte	1 Istruttore – 1 Operatore Esecutivo
ELETTORALE	Attività legate alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali nel periodo che va dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plachi agli uffici competenti	Tutto il personale, solo in caso di elezioni
CIMITERIALE	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme	Cimiteri periferici: 1 Operatore e 1 Operatore Esperto, in orario antimeridiano; Cimiteri Centrali: 1 Operatore e 1 Operatore Esperto in orario antimeridiano; Obitorio: 1 Operatore Esperto in orario H 24; Polizia Mortuaria: 1 Operatore Esperto in orario H 24.
PROTEZIONE CIVILE	Pronto intervento – turno di guardia	1 Amministrativo 1 Tecnico
PERSONALE	Erogazione adempimenti relativi ai	1 istruttore contabile o amministrativo

	mandati di pagamento degli stipendi solo in caso di coincidenza con il giorno di chiusura delle operazioni	e 1 Funzionario amministrativo
SCUOLE MATERNE E ASILI NIDO	Attività didattica, educativa e di assistenza ai bambini. Vigilanza sui bambini durante i servizi di ristorazione, ove funzionanti	Per le modalità si rinvia agli artt. 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002
POLIZIA LOCALE	<ul style="list-style-type: none"> a. Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori. b. Infortunistica stradale. c. Assistenza ai servizi stradali in caso di sgombero della neve. d. Pronto intervento. e. Centrale operativa. f. Vigilanza casa comunale. g. Vigilanza sede comando. h. Vigilanza autorimesse. 	<p>Per le attività complessive di cui ai punti A, B, C, e D:</p> <p>quattro pattuglie per turno di 3 dipendenti nelle 24 ore e un carro attrezzi con 1 Agente di Polizia Municipale e 2 Operatori Esperti per ciascun turno.</p> <p>E.: 3 Agenti di Polizia Municipale per turno F.: 2 Agenti di Polizia Municipale per turno G.: 2 Agenti di Polizia Municipale per turno H.: 2 Agenti di Polizia Municipale per turno</p>
CULTURA	Tutela e vigilanza dei beni culturali propri dell'amministrazione. Pubblica fruizione dei musei, istituti e luoghi della cultura, nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico (art. 2 comma 2, Accordo di integrazione dell'accordo collettivo quadro del 8 marzo 2016), con apertura per un turno unico dalle ore 11:00 alle ore 16:00.	2 Funzionari, 1 Istruttore, 2 Operatori Esperti, 2 Operatori.
RETE FOGNARIA	Pronto intervento per il ripristino della viabilità	1 Istruttore per segnalazioni di allerta

ART. 29 - COMUNICAZIONE ALL'UTENZA

1. I Dirigenti di Servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.
2. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

ART. 30 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Le parti si impegnano a riaprire la contrattazione per disciplinare gli istituti non già contrattati nell'articolato del presente contratto decentrato o per eventuali modifiche a quanto qui disciplinato qualora se ne ravvisi la necessità anche avvalendosi del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate.
2. Gli istituti disciplinati dal presente contratto, dalla data di decorrenza, che ove non indicata è la data di stipula definitiva, sostituiscono la disciplina previgente riferita ai medesimi istituti o incompatibile con essa, che viene pertanto disapplicata.