



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

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

In data 27.11.2023 alle ore 11,00 presso la residenza municipale del Comune di Sacrofano, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Silvana Mele		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Andrea Porcu		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Aldo Padovani		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP – UMBERTO CELI		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL – MARCO LEVA		P <input checked="" type="checkbox"/>	A [] <i>Atto Prot. 15921</i>
OO.SS. Territoriale	CISL FP		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CSA – STEFANO MORIGGI		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	PARMEGGIANI MONICA		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	PACI FRANCESCA		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	DAVIDE TACCHI		P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	MIRIAM VILLO'		P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) normativo per il triennio 2023-2025, sottoscritta in data 05.10.2023;

Vista l'ipotesi di accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse 2023 per il personale dipendente di qualifica non dirigenziale, sottoscritto in data 16.10.2023;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 122 de 07.11.2023 con la quale è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;

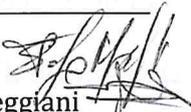
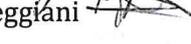
Visto il parere del revisore;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2023-2025, nonché l'accordo decentrato per l'utilizzo delle risorse 2023 per il personale dipendente di qualifica non dirigenziale, confermando quanto sottoscritto in ipotesi.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

L'incontro termina alle ore 11.30.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente - Silvana Mele 	OO.SS. CISL - FP _____
Componente - Andrea Porcu 	OO.SS. CGIL - FP Umberto Celi 
Componente - Aldo Padovani 	OO.SS. UIL - FPL _____
	OO.SS. CSA Stefano Moriggi 
	R.S.U. Aziendale Monica Parmeggiani 
	R.S.U. Aziendale Davide Tacchi _____
	R.S.U. Aziendale Francesca Paci 
	R.S.U. Aziendale Miriam Villò 



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Sommario

SOMMARIO	3
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	7
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	7
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	7
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	7
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	10
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	10
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	11
Art.11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	11
CAPO III DISPOSIZIONI SERVIZI IN CONVENZIONE	13
Art. 12 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....	13
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	13
Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	13
Art. 14 Reperibilità.....	15
Art. 15 Turnazioni	16
Art. 16 Lavoro straordinario e Banca delle ore	17
Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro	18
Art. 18 - Orario di lavoro	19
Art. 19 Mensa e Buoni Pasto.....	19
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	19
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	19
Art. 20 Quantificazione delle risorse.....	19
Art. 21 Strumenti di premialità.....	20
Art. 22 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	21
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	22
Art. 23 Premio correlato alla performance organizzativa.....	22
Art. 24 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....	23
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	24
Art. 25 Principi generali.....	24
Art. 26 Indennità condizioni di lavoro.....	25
Art. 27 Indennità per specifiche responsabilità.....	30
CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI	32
Art. 28 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	32
TITOLO VI	33
SEZIONI SPECIALI	33
CAPO I POLIZIA LOCALE.....	33
Art. 29 Indennità di servizio esterno	33
Art. 30 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	34
Art. 31 Salute e sicurezza sul lavoro	36
Art. 32 Innovazioni tecnologiche.....	37
Art. 33 Disposizioni finali.....	37



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

<i>Allegato "A" al CCI 2023/2025</i>	38
<i>Allegato "B" al CCI 2023/2025</i>	40
ACCORDO DECENTRATO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE 2023 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE	43



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 15.4.2021 ;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 79 del 02.07.2020;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

5



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e, salvo diversa indicazione, **sino al 31 dicembre 2025**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

4. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.

5. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.

6. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.S.S..

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà per quanto possibile fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.

9. Le convocazioni saranno trasmesse — salvo particolari situazioni di grave urgenza — almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo fax e/o Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.

10. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In **quest'ultimo** caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune.

Art. 6

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

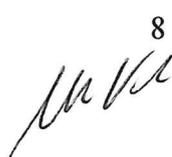
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di Legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, al fine di consentire di prenderne conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

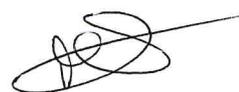
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del C.C.N.L. 2019-2021, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto **di** informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del C.C.N.L. 2019/2021 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del

 8






Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

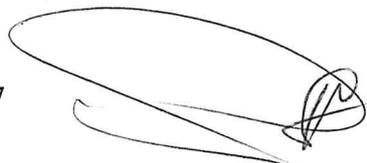
1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali e modalità di gestione degli incontri

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

 7   



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

CCNL 2019-2021 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni dalla richiesta.

3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2019-2021.

Articolo 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge, dai C.C.N.L. 2019-2021 e dal presente C.C.D.I. tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la Delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono nominati con atto della Giunta Comunale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. 2019-2021.

Articolo 9

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il presente Contratto recepisce quanto previsto dall'articolo 9 del C.C.N.L. 2019-2021 in materia di clausole di raffreddamento e atti unilaterali.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 10
Progressioni economiche all'interno delle aree

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

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di 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 tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL

NUM	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE – Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, attribuiti con atti formali ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed	Art. 102	200

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

	EQ		
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art.11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

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

2

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

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

11



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera j), 16 e 17 del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti aventi incarico di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.).
2. Per la costituzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, la disciplina per il conferimento e la revoca degli incarichi, la modalità per la pesatura ed i criteri per la quantificazione delle retribuzioni di posizione e di risultato si rinvia alla metodologia adottata dall'Ente previo confronto con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022. L'Amministrazione destina alla retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q. una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
3. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle E.Q., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 (oggi art 45 D. Lgs 36/2023);
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.
4. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nel rispetto dei limiti previsti dalle singole previsioni normative nonché applicando la perequazione di cui al comma successivo.
5. Per gli incaricati di Elevate Qualificazioni il riconoscimento di incentivi di cui al presente articolo comporta un abbattimento della retribuzione di risultato nei termini indicati nella seguente tabella:

Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione risultato
--	---------------------

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Fino ad € 1.000	Esente
Da € 1.001,00 ad € 5.000,00	Riduzione del 20%
Da € 5.001,00 ad € 10.000,00	Riduzione del 30%
Oltre € 10.001,00	Riduzione del 50%

Capo III
Disposizioni servizi in convenzione

Art. 12
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)³

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

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 13
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁴

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il

3 Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 14
Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁵

1. La reperibilità nelle aree di pronto intervento – in cui il personale interessato sia sufficiente a garantire condizioni di sicurezza e tutela della salute - è remunerata con la somma di 10,33 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.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000;

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

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

15



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 15
Turnazioni

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

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Non compromette l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente.
2. Il personale in turnazione deve essere informato dei turni entro il giorno 20 del mese precedente alla turnazione.
3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni serali/notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.to L.vo n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'articolo 30, comma, 3 del CCNL 16.11.2022.
5. La turnazione avviene, di norma, con orari dalle ore 08.00 alle ore 14.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00, salvo particolari esigenze legate alle caratteristiche socio-ambientali del territorio.
6. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d).

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

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

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo. Ai fini della corresponsione della relativa indennità si fa fronte con le risorse previste nel fondo risorse decentrate in sede di contrattazione.

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Art. 16

Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. È istituita presso l'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL delle Funzioni Locali la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono a richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, effettuate nel limite complessivo stabilito pari a 30 ore annue.
3. L'utilizzazione da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello del quale le prestazioni sono state effettuate.
4. Per richiedere il riposo compensativo il dipendente dovrà formulare apposita domanda almeno 48 ore prima dell'effettivo utilizzo, al proprio dirigente/responsabile del servizio dove effettua la propria prestazione lavorativa. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nell'Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Qualora il dipendente decida che le ore presenti in banca delle ore vengano retribuite, le somme gravano sul fondo dello straordinario già esistente, non potendo lo stesso essere incrementato.

-
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 17
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁸

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

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, di trenta minuti con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) l'utilizzo della flessibilità non può in alcun modo compromettere l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che con orario di lavoro articolato su turni nonché quelli che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, può essere riconosciuta una flessibilità di entrata e di uscita di 1 ora, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

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

3. il debito orario non recuperato entro il termine massimo di due mesi verrà trattenuto dalla busta paga. In questo caso la condotta del lavoratore ha rilevanza disciplinare giacché attiene ad un mancato rispetto di obbligazione contrattuale.

⁸ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 18 - Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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.
2. Per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che saranno specificati, in appositi accordi, previo specifiche direttive dell'Ente, il limite di cui al comma 1 può essere elevato fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi.

Art. 19 Mensa e Buoni Pasto

1. Il comune di Sacrofano, in luogo del servizio di mensa aziendale, eroga buoni pasto secondo la seguente disciplina:
 - a. Usufruiscono del buono pasto previsto dalla vigente normativa contrattuale, i dipendenti che svolgono attività lavorativa nella mattinata con prosecuzione nel pomeriggio, ovvero il pomeriggio con prosecuzione la sera, per almeno 8 ore nella giornata, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti da svolgersi nella fascia oraria dalle 13.00 alle 16.00. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, orario spezzato, o per recupero, preventivamente autorizzate.
 - b. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
 - c. Il valore del buono pasto è determinato in un massimo di euro 7,00 (euro sette/00).
 - d. esclusivamente il personale di polizia locale e quello effettivamente impegnato in attività di protezione civile, possono fruire di una pausa per consumazione dei pasti di durata determinata in mezz'ora che verrà collocata alla fine di ciascun turno di lavoro, per lo straordinario legittimamente autorizzato.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 20

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo annualmente sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 21
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

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

Art. 22

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)⁹

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

⁹ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

21



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

CAPO II
Performance organizzativa e individuale
Art. 23
Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁰

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

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza sulla base della metodologia di valutazione dell'ente.

Art. 24

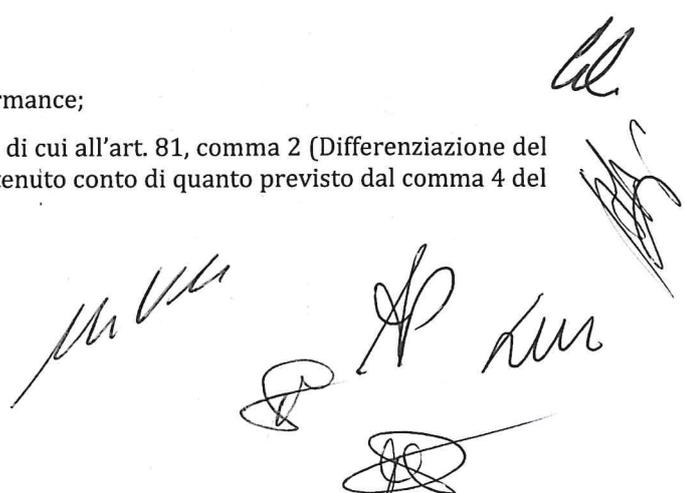
Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹¹

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per *almeno 90 giorni lavorativi effettivi*, nell'arco dell'anno solare.
5. Gli incentivi per la performance verranno proporzionalmente ridotti in caso prestazione lavorativa svolta per un numero di giorni lavorativi effettivi inferiori a 200 giorni. Ai soli fini del presente comma, nel calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie conclamate e certificate, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza espressamente prevista e tutelata da norma di legge e/o contrattuale, con esclusione delle aspettative non retribuite.

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

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





Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
 - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
Fino ad € 1.000	Esente
Da € 1.001,00 ad € 5.000,00	Riduzione del 20%
Da € 5.001,00 ad € 10.000,00	Riduzione del 30%
Oltre € 10.001,00	Riduzione del 50%

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 25
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità - ad esclusione delle specifiche responsabilità - sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; **non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto e proporzionate in relazione ai giorni di effettivo servizio.**
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile del Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 26
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹²

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

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

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

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

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente/responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i suddetti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00 come segue:

27



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Rischio	Rischio basso	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio molto Alto
Pesatura Rischio	0	1	2	3
Maneggio Valori	Nessun Maneggio Valori	Agente Pagatore e Riscuotitore speciale	Economo e Sostituto Economo con gestione < 25.000,00 euro	Economo con gestione > 25.000,00 euro
Pesatura Maneggio Valori	0	1	2	3
Disagio	Disagio A	Disagio B	Disagio C	Disagio D
Pesatura Disagio	0	1	2	3

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€. 1,00
2	€. 1,25
3	€. 1,50
4	€. 1,75
5	€. 2,00
6	€. 2,25
7	€. 2,50
8	€. 2,75
9	€. 3,00

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

INDICI DI PESATURA:

Pesatura del rischio:

- a) indice di rischio basso = peso causale 0
- b) indice di rischio medio = peso causale 1
- c) indice di rischio alto = peso causale 2
- d) indice di rischio molto alto = peso causale 3

Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici,) mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- attività che prevede il trasporto materiale di somme di denaro.

Peso del maneggio valori:

- a) nessun maneggio valori = peso causale 0
- b) riscuotitori speciali, agenti pagatori = peso causale 1;
- c) economi e sostituti economi con gestione < a 25.000,00 euro = peso causale 2;
- d) economi con gestione > a 25.000,00 euro = peso causale 3

Peso del disagio:

- a) nessuna condizione di disagio = peso causale 0
- b) disagio connesso a stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno = peso causale 1
- c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana = peso causale 2
- d) orario di servizio con articolazioni orarie giornaliere che abbiano un orario spezzato per far fronte a particolare esigenza del servizio da erogare alla collettività = peso causale 3



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di condizioni di lavoro è riconosciuta al seguente personale: Operai, Autisti, Messi notificatori, Agente contabile.

Art. 27
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)¹³

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno - e comunque entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato - 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

¹³ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI.

4. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegato B.

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

CAPO IV

Altri compensi e incentivi

Art. 28

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)¹⁴

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

¹⁴ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO VI

SEZIONI SPECIALI

CAPO I

Polizia locale

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

Art. 29

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL¹⁵ e art 100 CCNL 16.11.2022

Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Sacrofano, viene concordata in € 3,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio.
5. L'indennità è corrisposta al dipendente che presti almeno il 50% del proprio servizio in attività esterna
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

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

33



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ¹⁶, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 30

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL 16.11.2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.

3. I compiti di responsabilità devono essere assegnati dal Comandante con atto formale adeguatamente motivato e devono comportare lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriore rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella medesima categoria.

4. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

5. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

6. L'indennità di cui al presente articolo:

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

8. L'indennità è così determinata:

- a. L'istruttore di Polizia Locale con qualifica di Agente di Polizia Giudiziaria con assegnate responsabilità inerente atti specifici in materia di Polizia Amministrativa, Stradale, Edilizia e/o Giudiziaria in relazione alle disposizioni impartite percepirà l'indennità nella misura di €. 1.000,00 annue;
- b. L'istruttore di Polizia Locale con qualifica di Vicecomandante o Agente di Polizia Giudiziaria con assegnate responsabilità complessa inerente atti specifici in materia di Polizia Amministrativa, Stradale, Edilizia e/o Giudiziaria che comporti autonomia nelle modalità, iniziativa organizzativa e controllo del risultato percepirà l'indennità nella misura di €. 1.500,00 annue;
- c. Il Funzionario di Polizia Locale con qualifica di Vicecomandante o Ufficiale di Polizia Giudiziaria con assegnata responsabilità complessa inerente atti specifici in materia di Polizia Amministrativa, Stradale, Edilizia e/o Giudiziaria e funzioni di coordinamento percepirà l'indennità nella misura di €. 2.500,00 annue.

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.

10. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono legati, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

11. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

12. Le indennità di cui alle lett. A), b), c) del comma 8 del presente articolo sono eventualmente rivedibili in fase di contrattazione annuale di parte economica/ripartizione del fondo.

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 31

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL¹⁷

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

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso

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



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 32
Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹⁸

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 33
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

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

37



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-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.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio. Partecipano alla selezione anche i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento, che siano cessati dal servizio per collocamenti in quiescenza, mobilità o altro precedentemente alla data di attivazione della procedura, in possesso dei requisiti sopra elencati.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
5. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.
6. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
7. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento (OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI, FUNZIONARI E E.Q.), vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree) o dal Segretario Comunale nell'ipotesi in cui il Responsabile del servizio Personale abbia interesse alla procedura.



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

10. Le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
12. Le progressioni economiche, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti stabilita annualmente in sede di contrattazione.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: 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.	90	Media delle valutazioni conseguite nel triennio di riferimento riparametrata a 90
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	5	UN punto all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento e nel profilo o profilo equivalente (ai fini del maturamento dell'anno, non saranno presi in considerazione periodi inferiori a 6 mesi di servizio), escludendo il triennio necessario per effettuare la progressione
FORMAZIONE:		Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente

39



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	5	attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione di durata pari o superiore a quattro ore, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, D.Lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
---	---	--

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nella medesima categoria di appartenenza.
2. Dipendente più anziano di età.

Allegato "B" al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	500	2.500
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679), anche relativi al controllo di impianti di videosorveglianza	500	2.500
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi	500	2.500
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale Essere p u n t o di r i f e r i m e n t o , tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	500	2.500
5.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	500	2.500
6.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto	500	2.500



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

7.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	500	2.500
8.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	500	2.500
9.	Incarico di Vicesegretario	500	2.500
10.	Incarico di Vicesegretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vicesegretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	500	2.500

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500 + 500 + 500 + 500) * 75$ per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, si farà riferimento alle seguenti soglie massime, eventualmente rivedibili in fase di contrattazione annuale economica/ripartizione del fondo:

Responsabilità riferite a personale di area Operatori, Operatori Esperti ed Istruttori individuate dal Responsabile del Servizio per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori o per l'affidamento di procedimenti di particolare complessità o per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti. **Operatori ed Operatori Esperti** = compenso annuo sino ad euro 1.000,00 **Istruttori** = compenso annuo sino ad euro 1.500,00

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell' Area Funzionari ed E Q individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti, per la gestione autonoma di



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell' Area Funzionari ed E Q individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento formalmente affidato di squadre o gruppi di operatori, per responsabilità diretta nella gestione autonoma di risorse rilevanti, per la gestione autonoma di procedimenti amministrativi e processi di lavoro complessi a rilevanza esterna. Compenso annuo= Sino ad euro 2.500,00



Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

ACCORDO DECENTRATO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE 2023 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE

La scheda "**Costituzione del Fondo 2023**" dimostra una disponibilità di € 174.017,32 di cui € 35.433,61 derivanti da economie dell'anno precedente.

La somma di € 174.017,32 è così ripartita:

RISORSE STABILI	84.411,71
VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	12.750,00
VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	41.422,00
Economie anno precedente	35.433,61
TOTALE	174.017,32

Inoltre risultano disponibili per compensi legati al lavoro straordinario € 9.595,85 (importo indicato anche se non costituisce parte del fondo accessorio).

Il fondo prevede, sulla base delle disponibilità e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 74 del 13.07.2023, in applicazione del CCNL 16.11.2022, le seguenti voci:

- a) Progressioni economiche orizzontali a regime **€. 42.293,92**
- b) Indennità di comparto a regime **€. 15.295,62**
- c) Indennità di turno (polizia locale) **€. 6.416,00**
- d) Indennità di reperibilità **€. 1.848,00**
- e) Indennità da condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) Art. 84 bis: **€. 2.310,00**
- f) Indennità di funzione Art. 56 sexies **€. 2.500,00**
- g) Compensi per specifiche responsabilità ex. categoria B, C e D (non P.O.)

 44











Comune di Sacrofano
Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 84 **€. 10.000,00**

- h) Performance organizzativa **€. 8.259,59**
- i) Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge esclusi dal limite **€. 35.000,00**
- j) Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies **€. 2.640,00**
- k) Compensi messi **€. 1.000,00**
- l) Potenziamento sicurezza CDS – progetto **€ 3.750,00**
- m) Incentivi condono edilizio **€ 8.000,00**
- n) Copertura istituti a saldo **€. 34.704,19**

Altre indennità

Restano confermate le indennità previste per la reperibilità, l'indennità di turno e una quota di rimborso spese per notifiche, ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2000, per atti notificati per conto dell'amministrazione finanziaria.

Le parti concordano che le eventuali economie derivanti dalla performance individuale verranno ripartite nella performance collettiva dell'anno di riferimento.

Le parti concordano, altresì, che non si procederà a progressioni economiche per l'anno 2023.

Letto, confermato e sottoscritto in data 27.11.2023

Silvestre
M. Muri
Antonio
CSA *Stefano*
M. Muri

CC/14
Antonio

[Signature]
[Signature]

