

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023- 2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 - Oggetto ed obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina gli istituti e le materie che norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabili di legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Castiglione del Lago con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione e con contratto di formazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 - Decorrenza e revisione

1. Il presente contratto si applica a decorrere dalla data della stipula, salvo alcuni specifici istituti per i quali sarà indicata una decorrenza particolare diversa.
2. Possono essere annualmente rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo di cui al successivo art. 4.
3. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione delle clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il

1

CISL FO
[Signature]

[Signature]

[Signature]

FICGIL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

caso in cui intervengano contrasti normativi o di contratto nazionale.

Art. 4 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale o di parte pubblica potranno richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel caso, la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata con atto di convocazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso, fatti salvi patti contrari.

Rinvio

Le parti rinviano espressamente al Capo, I Sistema delle relazioni sindacali, del Titolo II, "Relazioni sindacali", del CCNL "Funzioni Locali" del 16.11.2022 (da ora in poi CCNL)

Art. 6 - Agibilità sindacali

1. I lavoratori a tempo indeterminato e determinato hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dell'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCDI possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o specifiche categorie o profili professionali. Gli orari

2

The bottom of the page features several handwritten signatures in black and blue ink. To the right, there is a blue circular stamp with the text 'COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO' around the perimeter. The signatures are scattered across the bottom, with some appearing to be initials or names.

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione dei dipendenti a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali aderiscono.
4. Nei casi in cui il D. Lgs. 81/2008 prevede la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa è svolta durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25 della Legge 300/70 le RSU e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.
6. I componenti delle RSU possono utilizzare la posta elettronica interna dell'ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
7. In relazione allo svolgimento delle Assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti la continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni, al fine di analizzare le criticità ed individuare le relative soluzioni.

Art. 7 - Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale.

1. Ai sensi della Legge 146 del 12 giugno 1990 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente ed i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) Raccolta delle registrazioni di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
 - b) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
 - c) Servizi di polizia municipale da assicurare con n. 2 Agente di Polizia Locale per turno;
 - d) Protezione Civile ed emergenze: n. 2 unità Operatore Tecnico esperto e n. 1 unità istruttore tecnico.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla Legge 146/90 ed

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far left, there is a circular blue stamp with a star and the text 'GO' and 'NE DI'. On the far right, there is a vertical signature that appears to be 'Adun'.

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione tra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi vengono comunicati agli interessati, alla RSU ed alle OO.SS. entro il 5^a giorno precedente lo sciopero. Il personale interessato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
5. Durante lo sciopero i titolari di E.Q. dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato che a quello che non avesse aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL 14 settembre 2000.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - Nuovo sistema di classificazione

Art. 8 - Progressione economica all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di cui all'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore CCNL del 16.11.2022 fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni comunque non superiore al 50% con arrotondamento all'unità inferiore. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono assegnate con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Le progressioni in oggetto sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

4. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree in cui è inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL, in rapporto al numero dei dipendenti in organico per ognuna di esse alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione.
5. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento al contingente di personale esistente alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1^a gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
6. Le risorse destinate alle progressioni economiche che dovessero residuare a seguito dell'avvenuta attribuzione riconfluiranno nel fondo per la performance annuale individuale.
7. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi mediante scorrimento della graduatoria, secondo i limiti previsti dal comma 1. del presente articolo.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente.
9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 9 - Requisiti per le progressioni economiche

1. Sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL si prevede che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in servizio al 31 dicembre dell'anno antecedente la selezione che, riferito al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione:
 - a. negli ultimi 2 anni, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate fermo restando l'obbligo, per lo stesso periodo temporale, di permanenza nella area di inquadramento.
 - b. negli ultimi 2 anni, non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
2. Il punteggio di ciascun dipendente, in possesso dei requisiti di partecipazione alla



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

selezione, viene calcolato come la somma dei punteggi attribuiti in base ai criteri stabiliti dai successivi artt. 10 e 11.

Art. 10 - Criteri della Selezione

1. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) **Performance** - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità 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; due in caso di nuova assunzione;
- 2) **Esperienza professionale** -. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita e fino al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16.11.2022, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;;
- 3) **Capacità culturali e professionali**– Verranno considerate le capacità culturali e professionali acquisite di seguito riportate:
 - a. corsi di formazione attinenti alle attività svolte, eccetto quelli obbligatori per legge, e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto. Si calcolano le giornate di formazione successive alla decorrenza dell'ultima progressione o dell'ultimo inquadramento.
 - b. possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno. Un titolo superiore potrà essere utilizzato per una sola progressione nel corso della carriera del dipendente;

Art. 11 - Schema riassuntivo del valore massimale parziale attribuito a ciascun elemento valutativo

1. La ripartizione del punteggio massimo pari a 100 è come di seguito suddivisa:

1) **Performance individuale - PUNTI MAX 50:** il punteggio viene così calcolato:

a. Inferiore a 6

punteggio 0



6



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

b. da punti 6 a punti 6,99	punteggio	15
c. da punti 7 a punti 7,99	punteggio	25
d. da punti 8 a punti 8,99	punteggio	40
e. da punti 9 a punti 9,50	punteggio	45
f. da punti 9,51 a punti 10	punteggio	50

La media calcolata viene troncata al secondo decimale. Le valutazioni annuali, qualora non espresse su scala da 1 a 10 verranno a questa rapportati.

2) Esperienza professionale - PUNTI MAX 40:

sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo di appartenenza o equivalente, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale / progressione economica acquisita o dal nuovo inquadramento secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. d), punto 2 del CCNL, così calcolata:

a. fino a anni 2	punteggio	5
b. da 2 anni e 1 giorno e fino a 5 anni	punteggio	10
c. da 5 anni e 1 giorno e fino a 7 anni	punteggio	15
d. da 7 anni e 1 giorno e fino a 9 anni	punteggio	20
e. da 9 anni e 1 giorno e fino a 11 anni	punteggio	25
f. da 11 anni e 1 giorno e fino a 13 anni	punteggio	30
g. da 13 anni e 1 giorno e fino a 15 anni	punteggio	35
h. oltre i quindici anni	punteggio	40

Viene computando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 gg;

3) Capacità culturali e professionali - PUNTI MAX 10:

- corsi di formazione attinenti alle attività svolte: di 0,5 punti per ogni giornata di formazione fino ad un massimo di 5 punti.
- titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno: punti 2.5 fino ad un massimo di 5 punti. Al fine del presente punto la laurea vecchio ordinamento e/o Magistrale viene considerata come due titoli equivalenti alla laurea triennale e alla laurea specialistica.

M *FS* *7* *Att* *Att* *Att*

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

2. In caso di parità di punteggio i criteri di preferenza saranno in ordine:
 - a) Per il dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio dall'ultimo differenziale stipendiale conseguito;
 - b) Per il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivo;
3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% di quello ottenuto.

Art. 12 - Procedura selezione progressione e valutazione

1. Il Responsabile del servizio personale, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato all'Albo pretorio dell'ente per almeno 10 giorni e gli viene data adeguata pubblicità attraverso comunicazioni interne e affissione nei locali dell'ente. Le domande devono essere presentate entro il termine stabilito dal bando, cui è allegato il modello di domanda che individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.
2. Il Responsabile del servizio personale o il Segretario Generale in caso di conflitto d'interessi del responsabile, esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di incompletezza, e forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con le medesime formalità prima individuate.
3. Entro i 10 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc. e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il Responsabile del servizio personale o il Segretario Generale in caso di conflitto d'interessi del responsabile, esamina le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con le medesime formalità prima individuate.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 13 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

2. L'Amministrazione Comunale si impegna ad effettuare la costituzione del fondo entro sessanta giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario, dandone informazione alle organizzazioni sindacali.
3. Qualora il bilancio fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale salva successiva adozione del provvedimento definitivo. Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 79 comma 4, (incremento facoltativo del fondo) sono rese effettivamente disponibili solo dopo l'approvazione del bilancio e la formale verifica delle condizioni previste.

Art. 14 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli istituti elencati all'art. 80 comma 1, primo paragrafo, del CCNL:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL nella misura del 30%;
 - d) le progressioni orizzontali, sulla base di quanto stabilito dai precedenti artt. 8,9,10,11 e 12;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro di Area in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - 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 sulla base di apposita regolazione contrattuale.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

CAPO III – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 16 – 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 che il contratto collettivo vincola ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile, titolare di E.Q.;
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, a cura del competente Responsabile titolare di E.Q.;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, salvo le eccezioni specificate.

Art. 17 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità condizioni di lavoro.
2. Tale indennità prevede:

Comune di Castiglione del Lago PROVINCIA DI PERUGIA

- Indennità di Rischio. Per i dipendenti che svolgono attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - Indennità Maneggio Valori. Per i dipendenti che maneggiano valori;
 - Indennità di Disagio;
3. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
4. Il valore dell'indennità di "Rischio" è fissato, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività, in Euro 1,75. Ai fini del presente articolo sono considerate attività a rischio:
- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. utilizzati quale strumento per l'esecuzione di specifiche lavorazioni;
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc. anche non permanenti;
 - Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque pregiudizi alla salute;
 - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura etc.;
 - Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
 - Esposizione a rischio di usura psicofisica particolarmente intensa;
 - Esposizione a rischio di lesioni, traumi malattie ecc. connessi ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il Responsabile d'Area di appartenenza individua, con provvedimento motivato, i dipendenti a cui deve essere riconosciuta l'indennità di "Rischio".

5. Il valore dell'indennità "Maneggio Valori" è fissato in:
- a) Euro 1,50 al giorno per chi maneggia valori di cassa;
 - b) Euro 2,00 al giorno per l'economista comunale quando svolge servizio con cassa economale.

Il Responsabile d'Area di appartenenza individua, con provvedimento motivato, i dipendenti tenuti al maneggio valori e ne attesta annualmente l'avvenuto svolgimento certificando specificatamente il numero dei giorni di effettivo maneggio per ciascun addetto.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Art. 18 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'attribuzione di indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è determinata tenendo conto del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Castiglione del Lago ed in applicazione dei criteri e modalità di seguito indicati. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nei limiti delle risorse a tal fine espressamente destinate, ai dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità hanno come presupposto una puntuale analisi valutativa dell'assetto organizzativo del Servizio, operata dai rispettivi responsabili di Area; L'atto di conferimento dell'incarico deve essere formalizzato tramite determinazione dirigenziale dalla quale risultino individuate le ulteriori responsabilità da attribuire al personale opportunamente individuato.
3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

Tipologia	Destinatari	Importo
a) incarico di sostituzione (non superiore ai 60 giorni) del Responsabile di Area.	funzionari ed EQ	€ 500,00.
b) Responsabilità di Settore ai sensi art. 25 Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune e Vice Comandante del Corpo Polizia Municipale	funzionari ed EQ	€ 2.500,00.
c) mansioni di responsabile della procedura SUAPE e responsabile della Procedura di Valutazione Ambientale	istruttori, funzionari ed EQ	€ 2.500,00.
d) Coordinatore di gruppi di lavoro in assenza di personale inquadrato nell'area funzionari ed EQ nel Settore	istruttori	€ 2.500,00.
e) Responsabilità di coordinamento di altro personale	operatori esperti	€ 1.500,00.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

all'interno del cantiere comunale		
f) qualifica di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.
g) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.
h) responsabile dei tributi	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.
i) messi notificatori con funzioni di Ufficiale Giudiziario	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.
j) personale addetto ai servizi di protezione civile	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.
k) l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace	istruttori, funzionari ed EQ	€ 350,00.

4. Tali valori decorrono dalla stipula del presente CCDI.
5. Le indennità di cui dalla lettera a) alla lettera e) sono da corrispondere per dodici mensilità.
6. Le indennità di cui dalla lettera f) alla lettera g) non sono frazionabili e vengono erogate annualmente entro il mese di febbraio successivo a quello dell'anno di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. Il settore risorse umane provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione del responsabile di Area corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, ad eccezione di quella prevista alla lettera a).
8. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile di Area competente e comunicato all'ufficio Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
9. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.

Art. 19 - Compensi derivanti da contributi

1. Fino a quando la Regione Umbria provvederà a rimborsare al Comune di Castiglione del



Aluisi M

[Handwritten signatures and initials]

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Lago l'intera spesa a copertura del costo del personale trasferito presso l'Ente per le funzioni turistiche - ai sensi delle delibere di Giunta Regionale n. 77/2001, 638/2002 e 1703/2002 - continuerà ad essere erogata la specifica indennità accessoria del settore turismo.

2. Al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni civili fuori orario di lavoro continuerà ad essere attribuito il compenso così come già stabilito dall'integrazione al precedente CCDI datata 22.10.2012

CAPO IV – Performance e Premio individuale

Art. 20- Disciplina della performance e del premio individuale

1. I premi relativi alla performance individuale sono assegnati sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".
2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale (con arrotondamento per eccesso).
 - In caso di parità di punteggio i criteri di preferenza saranno in ordine i seguenti:
 - a) La preferenza sarà per il dipendente che non percepisce da più tempo la premialità;
 - b) La preferenza sarà per il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria;
 - c) La preferenza sarà per il dipendente più anziano di età;

Art. 21 - Correlazione tra performance e compensi incentivanti per specifiche disposizioni di legge

1. Si inserisce la norma che mira a definire una redistribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività di tutti i dipendenti, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premi di risultato.
2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

Comune di Castiglione del Lago
PROVINCIA DI PERUGIA

- a) incentivi funzioni tecniche (d.lgs. 50/2016; d.lgs 36/2023);
 - 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;
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile.
4. 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.
5. Si stabilisce la seguente correlazione tra gli incentivi di cui al presente articolo e gli incentivi per la performance organizzativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. a):
- a) se un dipendente percepisce fino a 2.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance non subiscono riduzioni;
 - b) se un dipendente percepisce da 2.001,00 euro fino a 3.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 20%;
 - c) se un dipendente percepisce da 3.001,00 euro fino a 5.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 40%;



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

- d) se un dipendente percepisce da 5.001,00 euro fino a 7.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 60%;
- e) se un dipendente percepisce oltre 7.001,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance subiscono una riduzione del 80%.
6. L'ammontare quantificato di abbattimento andrà a ridurre la produttività spettante al singolo dipendente. Le somme non distribuite ai dipendenti interessati all'abbattimento andranno a beneficio dei dipendenti non beneficiari delle indennità sopra descritte e di quelli al di sotto della soglia minima di euro 2.000,00.
7. Il presente articolo avrà effetto sui compensi incentivanti per specifiche disposizioni di legge erogati annualmente, indipendente dall'anno di competenza, a partire dall'anno di entrata in vigore del presente CCDI.



CAPO V – Sezione polizia locale

Art. 22 - Personale di Polizia Locale - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 23 - Personale di Polizia - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno debitamente attestate dal Comandante della Polizia Municipale.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Si intende per personale impiegato in via continuativa in servizi esterni il personale che rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno 4 ore del proprio orario giornaliero.
6. Per il personale impegnato in tali servizi il valore dell'indennità è pari a € 1 giornalieri.

Art. 24 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

CAPO VI



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei Titolari di EQ. (Rinvio al comma 7 dell'art.21)

1. Si mantengono i criteri di cui alle vigenti disposizioni regolamentari adottate con deliberazione della giunta comunale n. 94 del 16/05/2019 il cui dispositivo si allega "A".
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato dei Titolari di EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera J) del medesimo CCNL, preso atto degli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, si adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, comma 1, lettera h), secondo la seguente graduazione:
 - a) se un titolare di EQ percepisce fino a 3.500,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi alla performance non subiscono alcuna riduzione;
 - b) se un titolare di EQ percepisce da 3.501,00 fino a 10.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 30%;
 - c) se un titolare di EQ percepisce da 10.001,00 fino a 15.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 50%;
 - d) se un titolare di EQ percepisce da 15.001,00 fino a 20.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 70%;
 - e) se un titolare di EQ percepisce oltre 20.000,00 euro di specifiche disposizioni di legge su base di competenza annua, i premi relativi al risultato subiscono una riduzione del 80%.
3. Le somme non distribuite ai dipendenti interessati all'abbattimento andranno ad integrare, in misura uguale, le indennità di risultato degli altri titolari di EQ non oggetto di alcuna riduzione ai sensi del precedente comma.
4. Il presente articolo avrà effetto sulle somme spettanti per gli incentivi previsti dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL erogate annualmente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Art. 26 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

Art. 27 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente e la relativa articolazione è predisposta dai rispettivi Responsabili di Area coinvolti.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

2. Per la regolamentazione si applica quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2016-2018.
3. L'indennità di reperibilità è stabilita pari a euro 11,66 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.

Art. 28 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 30, comma 2 del CCNL, le parti concordano che:
 - a) 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, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano;
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

Art. 29 - Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 32 comma 3 e art. 7, comma 4, lettere e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo annuo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue;
 - b) Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo annuo individuale di cui alla lettera a) del presente comma è elevato di n. 80 ore fermo restando il limite delle risorse previste dal comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999.

Art. 30 - Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione degli artt. 29, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

ad un arco temporale di sei mesi come da disposizione contrattuale.

Art. 31 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli art. 29 e 36 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano:
 - a) di mantenere le disposizioni in vigore di cui alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 106 /2016 e n.151/2016 opportunamente raccordate con le previsioni contrattuali.
 - b) La regolazione della flessibilità dovrà avvenire su base mensile.
 - c) La flessibilità non darà luogo ad accumulo orario ai fini dell'istituto dello straordinario.
2. Le parti convengono, inoltre, che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Servizio, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro ulteriori rispetto a quanto previsto al punto a) comma1 del presente articolo.

Art. 32 – Servizio Mensa e buono pasto

1. In applicazione degli art. 32 e art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL, le parti concordano di mantenere le disposizioni in vigore di cui alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 106 /2016 e n.151/2016 opportunamente raccordate con le previsioni contrattuali.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 33 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 34 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi,



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 35 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), nell'arco dell'anno solare.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 36 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



Comune di Castiglione del Lago
PROVINCIA DI PERUGIA

Allegato A) al contratto



COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO

PROVINCIA DI PERUGIA

REGOLAMENTO

PER PESATURA, CONFERIMENTO E REVOCA

DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Approvato con deliberazione della G.C. n. 94 del 16/05/2019



[Handwritten signatures and initials]
FP CGIL
CSC
FP
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione

Art. 2 – Strutture organizzative e posizioni organizzative

Art. 3 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 4 – Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

Art. 5 – Criteri per la graduazione della retribuzione di risultato

Art. 6 – Incarico e revoca della posizione organizzativa

Art. 7 – Valutazione annuale e retribuzione di risultato

Art. 8 – Pesatura delle posizioni organizzative

Art. 9 – Clausola di salvaguardia finanziaria

Art. 10 – Disposizioni finali



2014/15

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018.

Art. 2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Possono essere incaricati della titolarità delle posizioni organizzative previste presso l'ente i dipendenti che appartengono alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi previste.

Art. 3

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato costituiscono il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, salvo le eccezioni specificatamente previste dalla normativa.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale appartenente alla categoria D, da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione, stabilita in applicazione del presente regolamento, in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative.
3. Alla retribuzione di risultato viene destinato un importo non inferiore al 15% della retribuzione di posizione attribuita in base alla graduazione di cui al comma precedente; tale importo è annualmente determinato in sede di PEG. Con separato atto di organizzazione sono definiti i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, secondo le previsioni di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21 maggio 2018.
4. Nei casi in cui, alle condizioni e nel rispetto dei limiti di cui al CCNL, l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.
5. Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto.
6. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una unione dei comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004 può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo non superiore al 30% della retribuzione stessa. Tale percentuale viene definita al fine di



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.

Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diversi sedi di lavoro ed in funzione dell'importanza strategica che tale prestazione ricopre anche per l'ente di appartenenza.

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*; tale importo viene definito in sede di decreto di incarico, in considerazione della complessità e del livello di responsabilità che caratterizza la specifica posizione organizzativa, nonché le competenze ad ognuna attribuita e il programma di lavoro previsto.

Nulla è a tale titolo dovuto in caso di sostituzione per assenza a qualsiasi titolo di periodo inferiore ai 60 gg.

Art. 4

Criteria per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione

1. La graduazione della retribuzione di posizione per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri come di seguito articolati, valutati con i punteggi e rapportati con i pesi indicati:

Livello di complessità organizzativa: peso complessivo punti 40 (punti da 1 a 8 per ogni parametro):

- 1.a) Complessità ed instabilità del quadro normativo di riferimento
- 1.b) Complessità del sistema di relazioni interne con altre posizioni organizzative
- 1.c) Complessità del sistema di relazioni esterne con l'utenza con soggetti esterni aventi rappresentanza istituzionale
- 1.d) Complessità gestionale con riferimento alle risorse umane assegnate
- 1.e) Complessità gestionale con riferimento alle risorse finanziarie assegnate

Livello di responsabilità: peso complessivo punti 30 (punti da 1 a 10 per ogni parametro)

- 2.a) Livello di partecipazione ai processi di programmazione e controllo
- 2.b) Livello di autonomia gestionale ed organizzativa
- 2.c) Livello di responsabilità di prodotto e di risultato

Livello di rilevanza strategica: peso complessivo punti 30 (punti da 1 a 10 per ogni parametro)

- 3.a) Livello di rilevanza politico-strategica degli obiettivi da realizzare
- 3.b) Competenze specialistiche necessarie all'attuazione delle linee programmatiche
- 3.c) Complessità dei programmi da realizzare in rapporto alla *mission* dell'Ente

Art. 5

Criteria per la graduazione della retribuzione di risultato

1. La graduazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa è determinata in relazione ai parametri di cui al vigente regolamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

Art. 6

Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto delle previsioni dell'art 109 del TUEL, degli artt. 13 e 14 del CCNL 21/05/2018, nonché degli obiettivi assegnati con il PEG o piano delle *performance*, conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria, nonché delle risultanze della *performance* individuale.
2. Gli incarichi sono conferiti di norma per un periodo di almeno 12 mesi, coincidenti con il sistema di valutazione della *performance*, e non più di tre anni; sono rinnovabili, salvo diversa motivata determinazione, e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o a seguito di interventi modificativi della dotazione organica o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 7

Valutazione annuale e retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale, a cura dell'organismo interno di valutazione o del nucleo di valutazione in base ai criteri indicati nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*, così come in vigore.
2. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.

Art. 8

Pesatura delle posizioni organizzative

1. La pesatura delle posizioni organizzative nel rispetto degli indicatori riportati all'art. 4 è di competenza della giunta comunale, che può avvalersi del supporto dell'OIV o del nucleo di valutazione, sentito, in ogni caso, il segretario comunale.

Art. 9

Clausola di salvaguardia finanziaria



Comune di Castiglione del Lago

PROVINCIA DI PERUGIA

1. Le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite presso l'ente sono quantificate nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente regolamento determini il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica o, comunque, superi lo stanziamento destinato in bilancio a tale scopo, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa o dello stanziamento effettuato.

Art. 10

Disposizioni finali

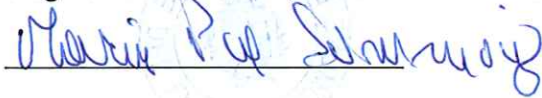
1. A seguito dell'entrata in vigore del presente regolamento, è abrogata ogni precedente disposizione regolamentare o di altra natura disciplinanti la medesima materia e che risultino con esso incompatibile.
2. Le norme contenute nel presente regolamento trovano applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data di entrata in vigore.

Le Delegazioni trattanti, del CCNL 2019-2021, SOTTOSCRIVONO il contratto decentrato integrativo normativo TRIENNIO 2023- 2025


Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE PUBBLICA

Segretario Generale, Dott.ssa Maria Pia Sommovigo, in qualità di Presidente



Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane e Informatica, Dott.ssa Sonia Bondi



Responsabile dell'Area Finanziaria, Dott. Tiziano Chionne

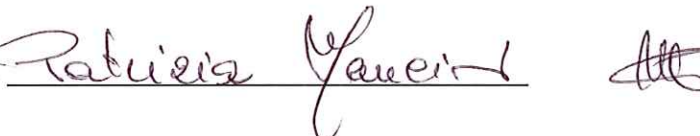


Comune di Castiglione del Lago
PROVINCIA DI PERUGIA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per le Organizzazioni Sindacali di categoria

Massimiliano Speranzini C.I.S.L. 

Patrizia Mancini C.G.I.L. 

Per la R.S.U.:

Antonio Roberto Meoni C.G.I.L. 

Sauretta Rossi C.I.S.L. 

Graziella Pela C.I.S.L. 

Daniele Trippi U.I.L. 

