



Città di Reggio Calabria

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2021 – 2023 ED ECONOMICA 2021**

In data 30 dicembre 2021 alle ore 17,00 presso la residenza municipale del Comune di Reggio Calabria, ha avuto luogo l'incontro fra:

La delegazione di parte pubblica:
Presidente Dott.ssa Maria Riva

La delegazione sindacale e R.S.U.:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA - FPL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

Viste:

- la preintesa del CCDI del personale del Comparto del Comune di Reggio Calabria sottoscritta in data 22.12.2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale del 30.12.2021 avente ad oggetto l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2021

Le parti sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2021 – 2023 e parte economica 2021.



Città di Reggio Calabria

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – Risorse e Premialità	5
Art. 4 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 5 – Strumenti di premialità	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale	7
Art. 7 – Criteri generali	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	9
Art. 8 – Principi generali	9
Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	9
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità	11
Art. 11 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
CAPO VI – Performance e Premio individuale	15
Art. 13 – Disciplina della performance e del premio individuale	15
CAPO VII – Sezione polizia locale	17
Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	17
Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada	17
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	20
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	20
Art. 18 – Reperibilità	20
Art. 19 – Turnazioni	20
Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	20
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
CAPO II – Discipline Particolari	22
Art. 22 – Personale comandato o distaccato	22
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	22
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	22
CAPO III – Disposizioni Finali	23
Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro	23
Art. 26 – Servizio sostitutivo mensa	23
Art. 27 – Welfare integrativo	24
Art. 28 – Clausola finale	24



Città di Reggio Calabria

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) 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) 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 vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 84 del 9 luglio 2020;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

2. Esso avrà durata triennale.

3. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01-01-2021 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI



Città di Reggio Calabria

4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire di norma entro 60 giorni dall'approvazione del piano della performance.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, entro quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Città di Reggio Calabria

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – 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 (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) 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.
2. Per l'anno 2021 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 4801 del 20/12/2021.

Art. 5 – 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:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



Città di Reggio Calabria

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

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. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero 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 individuali e/o progetti specifici 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 a proprio fondamento.



Città di Reggio Calabria

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

1. Il presente articolo disciplina la metodologia permanente per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, in conformità a quanto stabilito dall'art.16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 2.05.2018.
2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
3. Le progressioni economiche orizzontali di cui al comma 1, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% e determinata annualmente nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le progressioni economiche sono calcolate, per ogni annualità, sul numero dei soggetti aventi titolo a partecipare ogni anno alle selezioni per ogni settore (unità organizzativa di primo livello) e per categoria giuridica.
5. La suddivisione degli aventi diritto per settore sarà fatta sulla base della struttura organizzativa vigente al 1° gennaio dell'anno di progressione, con il personale assegnato nei settori a quella data.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.
7. Non sono ammessi a partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che nel biennio precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa.
8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
11. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, sulla scorta del vigente sistema di valutazione permanente del personale dipendente e delle posizioni organizzative.
12. Le graduatorie di merito redatte, a cura del Settore Affari Generali/Risorse umane, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, sono elaborate unicamente sulla base della media dei punteggi annuali conseguiti a seguito della valutazione individuale dell'ultimo triennio.
13. Per i dipendenti neo assunti o in mobilità o che comunque, pur avendo i requisiti a partecipare alla selezione, hanno solo 2 valutazioni, sarà presa in considerazione, ai fini del punteggio, la media delle valutazioni del triennio disponibili (fatte salve eventuali diverse



Città di Reggio Calabria

disposizioni contrattuali di livello nazionale ovvero indicazioni difformi da parte dell'Aran o delle Corti dei Conti).

14. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali saranno ripartite in maniera proporzionale per categorie giuridiche (A, B1 e B3, C, D) fino ad esaurimento delle risorse disponibili. Per l'individuazione degli aventi diritto tra i diversi settori si applicherà il sistema di ripartizione per resti (metodo D'Hondt), secondo i seguenti criteri:

- a) far scorrere, per ogni settore, la graduatoria all'interno della Categoria giuridica di appartenenza, fino all'esaurimento delle risorse utilizzabili a partire dal primo idoneo in graduatoria, fermo restando, in ogni caso, il rispetto della soglia massima del 50% degli aventi diritto nella categoria;
- b) successivamente, utilizzare i rimanenti resti all'interno del settore partendo dalla categoria A e iniziando dal primo idoneo in graduatoria e comunque non superando in ogni caso la soglia del 50% degli aventi diritto nella categoria (ipotesi: se su 8 aventi diritto è previsto il passaggio per 2 dipendenti, è possibile, grazie ai residui, scorrere la graduatoria per massimo 2 dipendenti);
- c) esaurita l'operazione di cui alla precedente lettera b), si procederà a sommare tutti i resti provenienti dai settori che saranno utilizzati nell'ambito di una graduatoria generale divisa per categoria, partendo dal dipendente di categoria A con il punteggio più alto, poi al dipendente di categoria B, C e D, ripetendo l'operazione fino ad esaurimento del budget.

15. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti all'interno della stessa categoria viene accordata la priorità:

- a) al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nella sua posizione economica (ad esempio se un dipendente è nella categoria economica C4 dal 2015 sarà privilegiato rispetto al collega che è nella categoria economica C5 dal 2016);
- b) al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica;
- c) in caso di ulteriore parità a quello che ha la maggiore anzianità anagrafica.

16. Le Parti specificano che ai fini della Progressione economica orizzontale sono utilmente collocati in graduatoria i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione almeno sufficiente (pari ad almeno 50 punti su 100).

17. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite con decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione.



Città di Reggio Calabria

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

Art. 8 – Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
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 Dirigente.
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 Dirigente.
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, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.

Detta indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese e non può essere superiore ad € 10,00.

2. 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 sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



Città di Reggio Calabria

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari (es. orari spezzati), di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Per le attività disagiate viene attribuita un'indennità giornaliera pari ad euro 1,15.

Prescrizioni specifiche:

a) **Personale addetto al front office** assegnato in maniera continuativa all'attività di sportello e con costante afflusso di utenza. Si specifica che l'indennità deve essere corrisposta esclusivamente al personale addetto agli sportelli dell'amministrazione o ad uffici a stretto contatto con il pubblico (utenza interna/esterna) per l'intero periodo giornaliero stabilito dall'orario di apertura al pubblico (o comunque prevalente nell'ambito dell'orario di servizio e di lavoro, oltre il 50%).

b) **Manovratori pozzi** con orario spezzato. Al personale addetto in via continuativa a detta attività viene attribuita un'indennità pari ad euro 2,00.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente comma e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto spetta a ciascun Dirigente. L'erogazione dell'indennità spettante al personale che svolge attività disagiate, formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Ciascun Dirigente trasmette al Settore personale l'elenco del personale avente titolo accompagnata da specifica attestazione circa l'effettivo svolgimento delle attività disagiate.

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 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.

Per tali attività di rischio l'indennità viene stabilita in euro 1,15 al giorno.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente comma e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto spetta a ciascun Dirigente. L'erogazione dell'indennità spettante al personale che svolge attività di rischio, formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Ciascun Dirigente trasmette al Settore personale l'elenco del personale avente titolo accompagnato da specifica attestazione circa l'effettivo svolgimento delle attività rischiose.



Città di Reggio Calabria

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

- a 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;
- è fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di maneggio valori è commisurata come segue:

- per maneggio valori da 25.000 euro a 50.000 euro l'anno: Euro 1,00;
- per maneggio valori da 50.000 euro a 150.000 euro l'anno: Euro 1,25;
- per maneggio valori oltre 150.000 euro: Euro 1,55.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

Si stabiliscono le seguenti indennità, tra loro non cumulabili, in relazione allo svolgimento dei seguenti compiti e :

- € 2.200,00 al personale, non titolare di posizione organizzativa, formalmente incaricato della responsabilità di Servizio e responsabile esercizio gestione Tapis Roulant;
- € 1.700,00 al personale formalmente assegnato a responsabilità di Ufficio;
- da € 500,00 a € 1.100,00 al personale formalmente incaricato di processi/procedimenti complessi, valutati secondo i seguenti parametri:

Parametri di valutazione	Rilevante	Sufficiente	Non ricorrono le condizioni
PUNTEGGIO			
responsabilità di istruttoria di processi/procedimenti di particolare complessità e/o trasversalità	10 Punti	5 punti	0 punti
responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenza di servizi, etc.) previsti dalla normativa	10 Punti	5 punti	0 punti
responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi/squadre di lavoro	10 Punti	5 punti	0 punti



Città di Reggio Calabria

responsabilità di supporto/apporto qualificato alle decisioni dirigenziali	10 Punti	5 punti	0 punti
responsabilità di gestione di rapporti e relazioni istituzionali complesse con interlocutori esterne	10 Punti	5 punti	0 punti

Modalità di retribuzione

FASCIA	PUNTEGGIO	IMPORTO
Fascia 1	Da 40 a 50 punti	1.200 euro
Fascia 2	Da 30 a 39 punti	800,00 euro
Fascia 3	Da 20 a 29 punti	500,00 euro

Ciascun Dirigente individuerà le posizioni che danno titolo all'indennità, in base ai criteri di cui alla precedente tabella, redigendo apposita scheda di valutazione che dovrà essere validata in sede di conferenza di Dirigenti coordinata dal Direttore Generale.

Ciascun Dirigente trasmette annualmente al Settore personale l'elenco del personale avente titolo per la retribuzione delle specifica responsabilità.

In ogni caso, l'importo complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non potrà essere superiore all'8,5% del totale del Fondo per il trattamento accessorio.

Gli importi delle indennità così determinati, ricompresi da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.200,00 annui lordi, verranno in ogni caso parametrati, in misura proporzionale, in relazione alle somme annualmente destinate all'applicazione dell'istituto, in sede di accordo decentrato, avente ad oggetto l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti.

Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL è riconosciuta nella misura di €. 350,00 annui lordi e va corrisposta esclusivamente al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata a seguito di specifica comunicazione del Dirigente competente del Settore interessato.

3. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

4. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).



Città di Reggio Calabria

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials/signatures]

[Handwritten initials/signature]



Città di Reggio Calabria

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - 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;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, in quanto compatibili con il vigente assetto ordinamentale, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono, fatte salve successive previsioni legislative e contrattuali, a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - compensi per dipendenti incaricati dell'attività di difesa dell'Ente dinanzi alle Commissioni Tributarie, Provinciali e Regionali (art. 15, co. 2 sexies del D.Lgs. 546/1992 art. 4, co. 3, CCNL 05.10.2001 e art. 12, comma 1, lett. b), D.L. 437/1996);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - 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).
 - Incentivi Istat distribuiti secondo i criteri di cui all'allegato A.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 12.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento della quota riservata ai dipendenti del comparto, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,



Città di Reggio Calabria

come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

10/11/23

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Città di Reggio Calabria

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente che si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
3. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
 - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
 - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
 - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Produttività organizzativa**" e "**Produttività individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale).
5. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata ai risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano dettagliato degli obiettivi con un grado di raggiungimento non inferiore al 60%.
6. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** essa avviene in base ad un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, nonché il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.
7. Una quota pari al 50% della parte variabile del fondo, calcolata ai sensi dell'art 60, comma 3, del CCNL 21.05.2018, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 50% premierà la performance organizzativa.
8. I compensi connessi alla valutazione sia della performance individuale, sia della performance organizzativa, sono liquidabili solo a seguito della definizione del complessivo processo di valutazione coincidente con la validazione, da parte dell'OIV, della relazione sulla performance relativa all'annualità di riferimento.



Città di Reggio Calabria

9. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), contenuti nel piano della performance, rientrano nell'ambito della performance organizzativa e risultano liquidabili in base ai criteri indicati nel progetto.

10. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL si stabilisce che:

- 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 25% del personale a tempo indeterminato presente per ogni Settore
- viene ripartito al personale con le maggiori valutazioni, individuato secondo i criteri di cui ai punti precedenti, la quota di budget settoriale non assegnata a seguito della valutazione effettuata dai dirigenti per ciascun settore (equivalente al totale punti disponibili meno totale punti assegnati);
- la quantificazione del premio per ciascun dipendente è valorizzata con riferimento alla media dei premi retribuiti.
- il premio viene assegnato ai dipendenti in ordine di graduatoria di ciascun settore fino a concorrenza del budget disponibile.
- in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità (*a titolo esemplificativo*):
 - a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - c. anzianità di servizio presso il Comune.



Città di Reggio Calabria

CAPO VII – Sezione 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.

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - b) articolo 56-ter del CCNL;
 - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio o ad altri fondi già attivati preventivamente all'entrata in vigore del CCNL 2016-2018;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, prevalente e non occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il servizio si considera svolto in via continuativa all'esterno, qualora siano svolti servizi esterni, per almeno metà dell'orario di lavoro settimanale, alla sede comando/ente.
3. L'importo dell'indennità di servizio esterno è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00, secondo i seguenti criteri:
 - a) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
 - b) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.
4. Sulla scorta dei predetti criteri l'indennità viene stabilita in:
 - a) euro 7,00 per ogni giorno di effettivo servizio per le prestazioni rese dagli agenti di Polizia Municipale addetti in via continuativa e prevalente (per più di tre ore giornaliere



Città di Reggio Calabria

consecutive) al servizio esterno, che assolvono a servizi disagiati per le modalità di espletamento, ovvero per particolari situazioni ambientali o sociali, sottoposizione ad agenti atmosferici avversi o disagiati per effetto di agenti climatici, ecc. nei limiti della somma annualmente destinata al presente punto dall'Accordo annuale;

b) euro 9,00 al giorno per il servizio notturno (dalle ore 22.00) svolto con le medesime caratteristiche di cui al comma precedente.

5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

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) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

7. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile del Settore con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O.;

c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;

d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., 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:

21/04/19



Città di Reggio Calabria

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) 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 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996 e dell'art. 15, co. 2 *sexies* del D.Lgs. 546/1992, spese del giudizio dinanzi alle Commissioni Tributarie.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di 10.000 euro, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 30 %, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro subisce una riduzione del 50%.

Contratto decentrato integrativo 2021-2023



Città di Reggio Calabria

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Art. 19 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 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.
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.
La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
 - b) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario può essere superato, entro la soglia del 2% del personale e fermo il rispetto dei limiti di cui all'art 4 del d.lgs. n. 66 dell'8.4.2003, esclusivamente per:
 1. attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Per dette attività i limiti massimi sono determinati, in: 270 ore annue per il personale amministrativo addetto agli uffici di

 21



Città di Reggio Calabria

staff; in 350 ore per il personale addetto ai servizi ausiliari (es. autisti e custodi, agenti di PM distaccati).

2. interventi connessi al servizio di pronta reperibilità, istituiti con atto deliberativo. Per dette attività i limiti massimi sono determinati in 270 ore annue.

b) nell'ambito delle ore di straordinario autorizzate entro i limiti di cui alla precedente lettera a), il numero complessivo annuo di ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, 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 ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

a) dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Contratto decentrato integrativo 2021-2023



Città di Reggio Calabria

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 22 – 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. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, 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. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Fam



Città di Reggio Calabria

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 25 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici 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.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.
5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 26 - Servizio sostitutivo mensa

1. In conformità al disposto contrattuale di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, possono usufruire del servizio sostitutivo di mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa nelle ore antimeridiane con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.
2. Salvo casi particolari specificati nei successivi commi, l'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalla coesistenza delle seguenti condizioni:
 - a) prestazione del servizio certificata da idonei sistemi di rilevazione;
 - b) effettiva prestazione lavorativa di almeno 7 ore e 45 minuti escluso il tempo della pausa pranzo;
 - c) la consumazione del pasto al di fuori dell'orario di lavoro e dopo le ore 13,00.
3. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006 si individua nel personale dipendente appartenente all'area di vigilanza, all'area della protezione civile, all'area scolastica ed



Città di Reggio Calabria

educativa ed all'attività di biblioteca, che articola la propria prestazione lavorativa in turni, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, possano fruire di una pausa pranzo per la consumazione dei pasti anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

4. Per tali specifiche figure professionali, in deroga a quanto prescritto dalla precedente lett. b) le ore minime lavorate per la corresponsione del buono pasto sono pari ad ore 5 e 50 minuti, la prestazione avviene per turno di lavoro e comprende anche parzialmente la fascia oraria convenzionale del pasto (12.00-15.00).

5. Il dirigente del settore di riferimento stabilisce preventivamente le modalità di fruizione della pausa pranzo (della durata minima di 10 minuti e massimo di 1 ora) per la consumazione dei pasti all'inizio o alla fine del turno.

6. Ha diritto alla maturazione del buono pasto anche il dipendente che per esigenze non prevedibili sia autorizzato a proseguire la prestazione lavorativa in turno nel rispetto dei criteri individuati dal precedente capoverso (pausa pranzo della durata minima di 10 minuti e massima di 1 ora e prestazione lavorativa di almeno ore 5 e 50 minuti).

7. Lo svolgimento, da parte delle figure professionali appartenenti all'area sopra individuate, di prestazioni lavorative organizzate in turni e tali da non rispettare i criteri indicati dal presente articolo non consente il riconoscimento del diritto ad usufruire del buono pasto.

Art. 27 - Welfare integrativo

1. Le parti concordano di sviluppare iniziative, finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
- f) Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in adempimento a quanto previsto dall'art. 14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri.

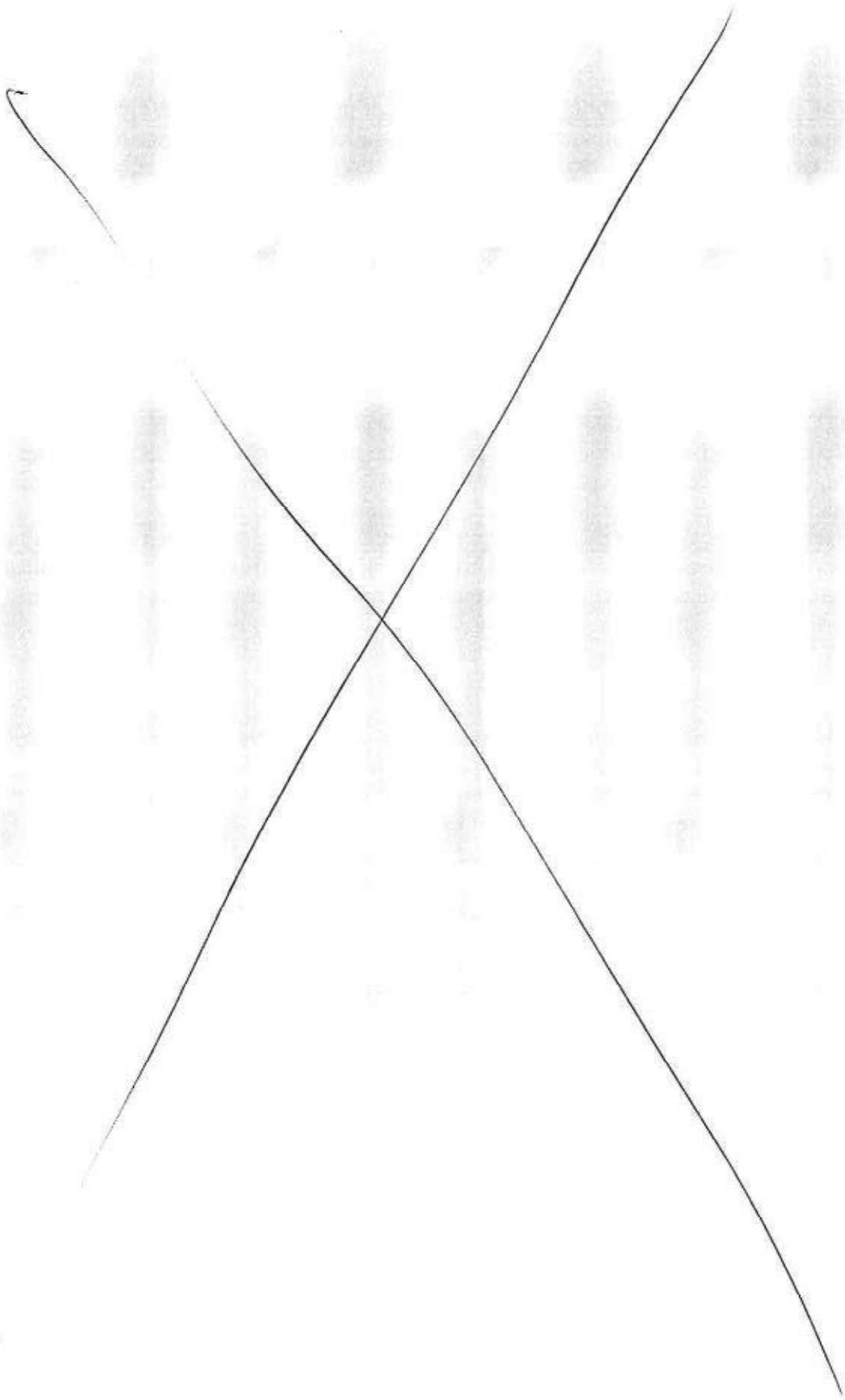
g) misure per lo *smart working* ed il lavoro agile.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 28 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti ed alle norme regolamentari, in quanto compatibili.

2. Il presente C.C.D.I. sostituisce integralmente i precedenti in vigore.



CRITERI DI DISTRIBUZIONE ISTAT		
CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE		
PERSONALE ADDETTO ALL'ATTIVITA' INTERNA		
	DISTRIBUZIONE SOMMA STANZIATA COME CONTRIBUTO FISSO	CONTRIBUTO VARIABILE
ATTIVITA'	organizzazione, programmazione, pianificazione ed attuazione delle operazioni censuarie assegnate all'Ufficio Comunale di Censimento	Attività Centro Comunale di raccolta
	100% di cui	10% attività interna
MODALITA' DI RIPARTIZIONE	40% Funzioni di responsabilità	40% Funzioni di responsabilità
	35% funzioni di Staff	40% funzioni di Staff
	15% funzione giuridico/ amministrativa	20% funzioni ausiliarie
	10% funzioni di supporto	
INDAGINI STATISTICHE PERIODICHE		
PERSONALE ADDETTO ALL'ATTIVITA' INTERNA		
	CONTRIBUTO FISSO	CONTRIBUTO VARIABILE
	100% di cui	100% di cui
		10% attività interna
MODALITA' DI RIPARTIZIONE	40% Funzioni di responsabilità	40% Funzioni di responsabilità
	35% funzioni di Staff	40% funzioni di Staff
	15% funzioni di supporto	20% funzioni ausiliarie
	10% ulteriore funzioni richieste dalla natura dell'indagine	
RIBASAMENTO ANNUALE DEL NUMERO INDICE DEI PREZZI AL CONSUMO		
	ATTIVITA' INTERNA	RETE DI RILEVAZIONE
	50% di cui	50% di cui
MODALITA' DI RIPARTIZIONE	45% Funzioni di responsabilità	per ciascun addetto alla rilevazione: e quotazioni rilevate per il 50% del contributo unitario
	40% Personale di Staff	
	15% personale ausiliario	

NOTA BENE

I compensi Istat erogati al Comune vengono definiti dall'Istituto con apposita Circolare per ciascuna Indagine rientrante nel Programma Statistico Nazionale

Sono composti da una parte fissa e da un variabile (commisurata ala carico di lavoro validato dall'Istituto)

Le eventuali percentuali non utilizzate possono essere redistribuite tra il personale coinvolto

CITTA' DI REGGIO CALABRIA		
CCDI PARTE ECONOMICA ANNO 2021		
CCNL 2018	Descrizione	2021
Art. 16 ccnl 2018	Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 1.380.272,36
	Stanziamiento PEO 2018 da erogare	€ 60.788,48
	Stanziamiento PEO 2019 da erogare	€ 145.000,00
	Stanziamiento PEO 2020 da erogare	€ 200.000,00
Art. 16 ccnl 2018	NUOVA Progressione economica orizzontale	€ 145.000,00
Art. 70 bis	rischio, maneggio valori	€ 32.620,00
Art. 24 ccnl 2018	reperibilità	€ 70.000,00
Art. 23 ccnl 2018	Turno orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 290.000,00
Art. 70 bis	Disagio (con front office) escluso attività esterna vigili	€ 49.000,00
Art. 56 quinquies	Attività esterna vigili	€ 98.000,00
Art. 70 quinquies CCNL 2018	Indennità di responsabilità	€ 300.000,00
ART. 68 CCNL 2018	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 576.584,00
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000*	€ 304.841,00
	Contenzioso tributario	€ 20.745,00
	art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	€ 30.157,00
	compensi Istat	€ 22.575,00
	Compensi di cui all'art. 4, commi 4 e 5 del D.L. 6.7.2012 n.95	
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ¹⁹	€ 4.500,00
ART. 68 CCNL 2018	Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	€ 2.629,00
	Indennità di comparto per la quota a carico del fondo	€ 304.214,83
	Performance Organizzativa	€ 274.493,00
	Performance individuale	€ 274.493,00
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE	€ 4.585.912,67
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE E VINCOLATE	
	recupero	€ 7.322,33
	TOTALE FONDO COSTITUITO	€ 4.593.235,00



