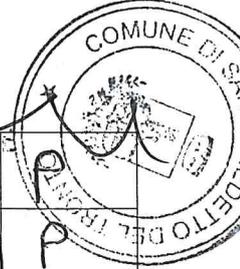
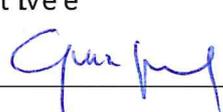


**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO CONCERNENTE LA PARTE NORMATIVA E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE COMPARTO FUNZIONI LOCALI. ANNO 2023.**

Il giorno 29 (**VENTINOVE**) del mese di **dicembre 2023**, alle ore 13.30, presso la Sala riunioni dell'Uf. Èio del "Personale" sita al 2° piano del Palazzo Municipale, sono presenti

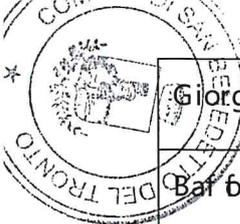
**LE PARTI**

**Delegazione tratante di Parte Pubblica:**

Presidente: Dott Stefano Zanieri, Segretario Generale	 
Componente: Dott Antonio Rosati, Dirigente Area "Comunità"	P
Componente: Dott Giuseppe Coccia, Dirigente Area "Attività produttive e valorizzazione della città"	P 

**R.S.U.**, nelle persone di:

Pennacino Loredana	P
Branciaroli Massimiliano	P
Gaetani Giuseppina	P
Torquati Barbara	P
Frascarelli Donatella	I
Pignati Pietro	P
Merli Carlo	P
Poncipè Gianluca	I
Di Concet b Alfredo	I
Ficcadenti Maria	P



Giorgetti Gianfranco	P
Barbani Alessandra	P

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

CGIL FP Rossi Viola		P
CISL FP Cipollini Giorgio		P
UIL FP Basili Franco/Sabatini Paolo		P
CSA Polizia Locale Crescenzi Benedetto /Ciccalè Lino		P

Assiste in qualità di segretario verbalizzante la dot.tessa Maria Grazia Villa, Direttrice del Servizio Organizzazione e Capitale Umano.

**Richiamato** il verbale di sottoscrizione del cdi parte normativa e della pre-intesa sulla ripartizione del fondo salario accessorio personale non dirigente comparto funzioni locali per l'anno 2023, sottoscritto in data 19/12/2023 ed allegato quale parte integrante e sostanziale;

**Vista** la certificazione di congruità rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/2023 (Verbale n. 115), agli atti del procedimento;

**Richiamata altresì** la deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 29/12/2023, con la quale:

- il Presidente della delegazione parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo - parte economica e parte normativa - personale non dirigente per l'anno 2023;

Tutto ciò premesso;

**SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA**

- l'accordo decentrato integrativo concernente la parte normativa 2023/2025 e la ripartizione delle risorse di cui al Fondo salario accessorio personale non dirigente per l'anno 2023, così come sottoscritto in data 19/12/2023 in sede di pre-intesa sulla spesa, ed allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

La seduta è tolta alle ore 14.00.

Letto, firmato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO  
Dot. Stefano MAERI



**Delegazione trat ante di Parte Pubblica:**

Presidente: Dott Stefano Zanieri, Segretario Generale	
Componente: Dott Antonio Rosati, Dirigente Area "Comunità"	
Componente: Dott Giuseppe Coccia, Dirigente Area "Attività produttive e valorizzazione della città"	

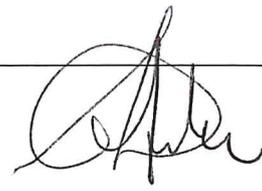
**R.S.U., nelle persone di:**

Pennacino Loredana	
Branciaroli Massimiliano	
Gaetani Giuseppina	
Torquati Barbara	
Frascarelli Donatella	
Pignati Pietro	
Merli Carlo	
Poncipè Gianluca	
Di Concet b Alfredo	
Ficcadenti Maria	
Giorget t Gianfranco	
Baf òni Alessandra	

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

CGIL FP Rossi Viola	 FP CGIL Ascoli Piceno Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP) Tel. 0736 345367/71 Fax 0736 345374 Cod. Fisc.: 92027910442
CISL FP Cipollini Giorgio	 CISL Ascoli Piceno
UIL FP Basili Franco/Sabatini Paolo	

IL SEGRETARIO  
Dott. Stefano Zanieri

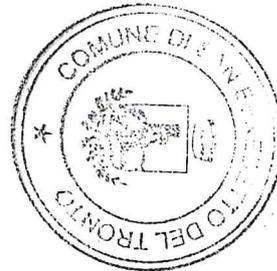


Il segretario verbalizzante:

Dott.ssa Maria Grazia Villa – Direttore Servizio Organizzazione e Capitale Umano

IL CSA HA CHIESTO DI METTERE A VERBALE  
LA RICHIESTA CHE SI ALLEGA

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Stefano ZANNARI



Stampa illeggibile (probabilmente un timbro di protocollo o un altro ufficio)



DIPARTIMENTO  
POLIZIA LOCALE

# CSA

Regioni e Autonomie Locali

*Segreteria Regionale Marche*

Cell. 3475676059

Mail: federicocoratella@gmail.com PEC: csamarche@pec.it

San Benedetto del Tronto

19 Dicembre 2023

Al Presidente della delegazione  
trattante

Alla delegazione trattante

Alle OO.SS.

Alla RSU

## Oggetto: Nota a Verbale CDI 2023 Comune San Benedetto del Tronto

Nota a Verbale CSA da allegare al CDI 2023

- Come previsto all'art. 97 del vigente CCNL 2019-2021 il CSA ritiene che occorra riconoscere, a partire dall'anno 2024, un'indennità di funzione anche al personale inquadrato nell'area Istruttori della Polizia Locale per i relativi compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e dovrà essere assegnata a delle figure specifiche ed identificate in base a dei criteri oggettivi di selezione a cui assegnare tali responsabilità come quelle di coordinamento esterno, in ausilio e in pianta stabile, affiancando l'Ufficiale preposto in turno ottemperando così anche a sostituzioni occasionali in caso di assenza, così come ai capopattuglia che svolgono funzioni decisionali all'interno del servizio ed altre figure.

La disciplina generale per l'identificazione dei criteri di attribuzione dovranno essere materia di contrattazione-confronto con le OO.SS e RSU.

Considerato le risorse economiche non ingenti del Fondo decentrato anno 2024, per corrispondere la quota (indennità di Funzione), identificatasi tra i 700 ed i 900 euro annuali, si potrebbe anche attingere dagli incassi derivanti dai proventi delle violazioni stradali, che per il 2024 e' il differenziale positivo tra le quote incassate nell'anno 2023 rispetto a quelle del 2022, ex art. 208 CDS, in modo tale da poter incrementare il budget e le indennità di funzione già previste, prevedendo così anche le figure sopra citate e altresì incrementare l'indennità esterna che ad oggi risulta molto bassa, la proposta e' quella di differenziare tra servizi esterni generici e servizi di pronto intervento/infortunistica dove il disagio e la responsabilità sono maggiori rispetto agli altri servizi.

- Si chiede la Modifica dell'attuale regolamento sui buoni pasti, eliminando il limite numerico attuale, in applicazione del vigente CCNL 2019-2021, all'articolo c.2 e c. 8, che prevede il percepimento di un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure

nelle ore serali con prosecuzione notturna (art. 35 c. 2). In riferimento alle specifiche attività previste nel comma 10, per la consumazione del pasto o la maturazione del buono, con la possibilità di collocare la pausa per i turnisti all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.



La Segreteria CSA SBF Marche  
Federico Coratella

**COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO**  
**PROVINCIA DI ASCOLI PICENO**

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

In data 29 dicembre 2023 alle ore 13:30 presso la residenza municipale del Comune di SAN BENEDETTO DEL TRONTO, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente Stefano Zanieri	Segretario Comunale	P [x] A [ ]
Componente Giuseppe Coccia	Dirigente	P [x] A [ ]
Componente Antonio Rosati	Dirigente	P [x] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL-FP	P [x] A [ ]
OO.SS. Territoriale UIL-FPL	P [x] A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL-FP	P [x] A [ ]
OO.SS. territoriale CSA-RAL	P [x] A [ ]
R.S.U.	P [x] A [ ]
R.S.U.	P [x] A [ ]
R.S.U.	P [x] A [ ]
R.S.U.	P [x] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente (Segretario Generale) <i>Stefano Zanieri</i>	OO.SS. CISL – FP
Componente Giuseppe Coccia	OO.SS. CGIL – FP
Componente	OO.SS. UIL – FPL
	OO.SS. CSA - RAL
	R.S.U.

**FP CGIL Ascoli Piceno**  
 Via C. Rozzini 13/F 63100 (AP)  
 Tel. 0736.3453671 - Fax 0736.345371  
 Cod. Fisc.: 92029910442

IL SEGRETARIO GENERALE  
 Dott. Stefano ZANIERI





# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Indennità di servizio esterno.....32

Art. 31.....33

Indennità di funzione del personale della polizia locale.....33

**TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....35**

Art. 32 Salute e sicurezza sul lavoro.....35

Art. 33 Innovazioni tecnologiche.....35

Art. 34.....36

welfare integrativo.....36

Art. 35.....36

Buoni pasto.....36

Art. 36.....36

Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali,.....36

consultazioni elettorali.....36

Art. 37 Disposizioni finali.....37

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Stefano ZANENI

0743 450000 718  
0743 450000 718  
0743 450000 718

**FP CGIL Ascoli Piceno**  
Via C. Pozzi, 13/R - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345361/71 - Fax 0736.345376  
Cod. Fisc.: 92029910442

Recup. de  
Pomer per

per Alessandro

3

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1 Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato, aggiornato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 279 del 29.12.2022;
- f Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DGC n. 167/2015;
- g la D.G.C. n. 127/2022 ad oggetto "Rimodulazione del sistema di individuazione e graduazione delle posizioni organizzative di direzione e di alta professionalità (CCNL personale non dirigente funzioni locali triennio 2016-2018). Approvazione nuovo regolamento";
- h la D.G.C. n. 279 del 29 dicembre 2022, ad oggetto "Modifica/integrazione al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del Comune di San Benedetto del Tronto, in relazione al personale incaricato di posizione organizzativa e al personale dipendente non dirigente";
- i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

##### Art. 2

##### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1 Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di





# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

#### CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

##### Art. 3

##### Verifiche dell'attuazione del contratto

1 Le Parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le Parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

##### Art. 4

##### Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1 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, di norma entro trenta 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.



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dot. Stefano ZANIBI

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.345370  
Cod. Fisc. 92029910442

6

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### Art. 7

#### Progressioni tra le aree

(art. 13 c. 6 e segg./art. 15 CCNL)

Per la disciplina delle progressioni tra le aree, non essendo la stessa materia riservata alla contrattazione decentrata integrativa, si rimanda ad apposito regolamento comunale da approvarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni, normative e contrattuali, in materia.

## CAPO II

### INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

### Art. 8

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli **articoli 7, comma 4 lettera v)**, e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. con atto formale del Dirigente:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una **quota non inferiore al 15%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime posizioni di E.Q.;
- le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri e della metodologia contenuto nel SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) del Comune di San Benedetto del Tronto;
- il SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) disciplina i criteri, gli *item* di valutazione e la metodologia per la valutazione della performance dei titolari di EQ, cui collegare la misura della retribuzione di risultato differenziata per fasce di merito;
- ai titolari di EQ (nel numero del 10% arrotondato all'unità superiore) che conseguano la valutazione più elevata, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato attribuite ai responsabili valutati positivamente come definito nel sistema di valutazione dell'Ente.
- per gli **incarichi ad interim**, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al **20%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In attuazione all'**art. 7, comma 4, lettera j)** del CCNL 16/11/2022<sup>2</sup>, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1° gennaio 2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

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

8

Il Segretario Comunale  
Dot. Stefano ZAVIERI

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rizzi, 137/R - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345367/11 / Fax 0736.34537C  
Cod. Fiscale: 97720010147

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO III

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### CAPO I

#### NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

##### Art. 5

##### Le nuove Aree di classificazione professionale

1. Ai sensi dell'art. 12 del vigente CCNL Funzioni Locali, il sistema di classificazione del personale dipendente non dirigente è articolato in quattro aree di classificazione professionale che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- AREA DEGLI OPERATORI;
- AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI;
- AREA DEGLI ISTRUTTORI;
- AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Le declaratorie di cui all'allegato A) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 descrivono le mansioni e le specifiche professionali propri di ciascuna area professionale.

##### Art. 6

##### Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) <sup>1</sup>

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'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.

2. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili.

3. I differenziali stipendiali (progressione economica all'interno delle aree) sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, secondo le procedure definite dal CCNL e dalla contrattazione collettiva integrativa.

4. Le parti concordano di rinviare ad una successiva sessione negoziale la contrattazione dei criteri e della metodologia per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria dei dipendenti del Comune di San Benedetto del Tronto.



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Stefano ZANETTI

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

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
da	a	%
<i>Fino a € 2.000,00</i>		<i>zero</i>
<i>2.001,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>5.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Oltre € 10.000,00</i>		<i>60%</i>

3. Gli incentivi per funzioni tecniche complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente.
4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018 (incentivi settore entrate) complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. L'ammontare delle riduzioni di cui al comma 2 è distribuito a tutti i Funzionari incaricati di EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.
6. Ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. u) del vigente CCNL, è materia di contrattazione decentrata l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.
7. I criteri e le modalità di riconoscimento della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

IL SEGRETARIO GENERALE  
 *Dott. Stefano ZANIBONI*

**FP CGIL Ascoli Piceno**  
 Via C. Rozzi, 3/F - 63100 (AP)  
 Tel. 0736.345367/1 - Fax 0736.345370  
 Cod. Fisc. 92029910442



9

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO IV

### RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I

#### ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

#### Art. 9

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7 comma 4 lett. n) CCNL<sup>3</sup>)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le Parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 5%.

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

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

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

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



L. SINDACO COMUNALE  
Dott. Stefano ZANIERI

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzini, 13/F | 63100 (AP)  
Tel. 0736.345647/71 | Fax 0736.345376

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

10

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### Art. 10 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>4</sup>

- 1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2 Il compenso, da liquidarsi con cadenza *trimestrale/semestrale/annuale*, per servizio di reperibilità stabilito in € 11,50.
- 3 Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4 I Servizi/Aree per le quali ad oggi risulta istituita la **reperibilità sono stabiliti con regolamento comunale.**
- 5

### Art. 11 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>5</sup>

1. L'indennità di turnazione è erogata mensilmente ed è riconosciuta al personale dipendente che svolge effettivamente la prestazione lavorativa in turni antimeridiani, pomeridiani o notturni nell'arco del mese, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022, a seguito di specifica e documentata richiesta del lavoratore, il Dirigente può escludere dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari, fatte salve le esigenze di servizio:

- *benefici delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;*
- *genitore unico affidatario con figli conviventi di età <12 anni;*
- *assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
- *sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;*
- *assista familiari fino al primo grado, del ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010;*
- *la lavoratrice sia inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015;*
- *sia affetto da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.*
- *sia iscritto ad un corso di studi per il conseguimento di un titolo di studio universitario, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, in scuole/università statali o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.*

3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Dirigente. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per

- 4 i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- 5 l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 19/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345371 - Fax 0736.345376  
Cod. Fisc.: 02029910442

11

Il Segretario Generale  
Dot. Stefano ZANIERI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo. In alternativa al riposo compensativo, è consentito al dipendente far confluire le ore lavorate in una giornata festiva infrasettimanale nella banca delle ore.

4. I Servizi/Aree per le quali è istituita la turnazione sono i seguenti:

- Polizia Municipale
- Uscieri
- Cimitero
- Biblioteca
- Impianti sportivi
- Autisti

5. Il Servizio si intende articolato in turni qualora la programmazione settimanale o mensile preveda la rotazione ciclica dei lavoratori in prestabilite articolazioni di orari antimeridiani e pomeridiani (ed eventualmente notturni).

6. Si intende distribuzione equilibrata nell'ambito della turnazione qualora ogni operatore svolga effettivamente, nell'ambito delle turnazioni programmate nel mese, un numero di turni di lavoro antimeridiani e pomeridiani (o eventualmente turni serali-notturni) che non preveda uno **scostamento** maggiore del **20%** tra turni di lavoro (antimeridiani e pomeridiani, o eventualmente turni serali-notturni) programmati nel mese, **con arrotondamento all'unità inferiore**. Ai soli fini del riconoscimento dell'indennità di turnazione, si intende:

- per **turno antimeridiano** il turno che inizia non prima delle **ore 05:00**;
- per **turno pomeridiano** il turno che inizia non prima delle **ore 12:00**;
- per **turno serale** il turno di lavoro che inizia non prima delle **ore 18:00**.
- per **turno notturno** il turno di lavoro che inizia non prima delle **ore 22:00**.

7. L'erogazione dell'indennità di turno al personale avente diritto avviene con cadenza mensile, in base ai giorni di effettiva turnazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, da cui si evinca l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in turni.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

7. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. La base di calcolo di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022 è calcolata dividendo per 156 (riproporzionato in base alle 35 ore settimanali a 152) per ottenere il relativo compenso orario.

### Art. 12

#### Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>6</sup>

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>7</sup>

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

2. L'ora di riduzione oraria settimanale di cui il dipendente ha diritto di usufruire confluisce nella banca delle ore.

3. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo il Dirigente dell'Area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso, da cui si evinca cioè il permanere della continuità e regolarità dei servizi istituzioni e la sostenibilità riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore in termini di riduzione dell'orario straordinario e stabili modifiche agli assetti organizzativi tali da generare economie.

<sup>6</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>7</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;



FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Razzi 13/A - 63100 (AP)  
Tel. 0736/345867/71 - Fax 0736/245877

*Stefano...*  
*Reat del...*  
*Alexander...*

12

*cb*

*L. Stefano...*  
*Doc. Stefano...*

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### Art. 13

#### Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)<sup>8</sup>

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100. È confermato l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022.
- b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 240, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

### Art. 14

#### Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>9</sup>

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

- a la "flessibilità oraria", consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, garantendo comunque l'orario di lavoro giornaliero e fatto salvo l'obbligo della presenza in servizio nell'orario di apertura al pubblico degli uffici o per specifica disposizione adottata dal Dirigente per esigenze di servizio;
  - b le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità oraria non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra, uscieri/custodi ecc...)

la flessibilità/tolleranza dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richieste alcuna.

2. Dal 1° gennaio 2024 la "flessibilità oraria" è stabilita in **30 minuti prima** dell'orario di lavoro ordinario di entrata e **1 ora dopo** il suddetto orario di lavoro ordinario, fatto salvo l'obbligo della presenza in servizio nell'orario di apertura al pubblico degli uffici o per specifica disposizione adottata dal Dirigente per esigenze di servizio (esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo: è consentito anticipare l'orario di entrata dalle ore 7:30 o posticiparlo fino alle ore 9:00). È garantito il "tempo di vestizione" di 10 minuti sia in entrata che in uscita per i dipendenti che ha l'obbligo di indossare la divisa.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

8 o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

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

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzani 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345367/1 - Fax 0736.345376  
Cod. Fisc. 9202661043

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro specifica e documentata richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

### Art. 15

#### Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)<sup>10</sup>

1. Ferma restando la disciplina degli orari di apertura al pubblico, al fine di evitare il ricorso improprio a prestazioni di lavoro straordinario, i responsabili dei servizi, previa puntuale e periodica programmazione delle attività del servizio di competenza, possono definire regimi di orario multiperiodale.
2. In presenza di ciclici o straordinari, purché prevedibili, picchi di attività dei servizi di competenza, i responsabili possono rimodulare l'orario di lavoro di tutti o di parte dei propri collaboratori in una prestazione settimanale minima di 24 ore e massima di 48, da effettuare su base mensile e/o annuale. L'articolazione oraria sarà definita in relazione alle esigenze di servizio e alla programmazione delle attività, nei limiti fissati dal CCNL, e dovrà garantire, su base mensile/annuale la copertura delle 36 ore medie settimanali, fatta eccezione per l'eventuale applicazione dell'art. 22 del CCNL del 1/4/1999, da contrattare in ogni ente. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative. Analogamente, ove possibile, il Responsabile potrà procedere, con riguardo ai dipendenti a tempo parziale ad esso assegnati, fermo restando il limite orario contrattualmente stabilito nei singoli contratti di lavoro.
4. Nel caso di attività per il cui svolgimento si renda necessaria la collaborazione di personale appartenente a servizi diversi, la programmazione delle predette attività avverrà di concerto tra i Responsabili dei servizi coinvolti, ed analogamente di concerto, interverranno le opportune conseguenti decisioni in merito agli orari plurisettemanali da autorizzare ai dipendenti interessati.
5. Preliminarmente all'attivazione nell'ente di orari di lavoro plurisettemanali ne viene data informazione alla RSU, trattandosi di materia oggetto di confronto. A livello di ente, su iniziativa dell'amministrazione o della RSU, si realizzano incontri fra le parti, finalizzati al monitoraggio dei provvedimenti concernenti orari multiperiodali istituiti e dell'andamento delle attività e del ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.
6. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Roffi, 18/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.845357/71 - Fax 0736.345370



Il Segretario Comunale  
Dot. Stefano ZANIERI

<sup>10</sup> l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO V

### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

#### CAPO I

#### RISORSE E PREMIALITÀ

##### Art. 16

##### Quantificazione delle risorse

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

2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 762 del 29 giugno 2023<sup>11</sup>. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 1.506.129,21 (al netto delle decurtazioni/riduzioni di legge).

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022.

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

##### Art. 17

##### Strumenti di premialità e indennità

1 Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità ed indennità:

a premi correlati alla performance organizzativa;

b premi correlati alla performance individuale;

c indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

d indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;



<sup>11</sup> La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta Comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

- e indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- j utilizzo proventi Codice della Strada (art. 56-quater)
- k risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

### Art. 18

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>12</sup>

- 1 Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
- 2 Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - 2.a i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, riconoscimento del merito, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - 2.b le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche, di effettivo riconoscimento del merito e delle competenze e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - 2.c la premialità è sempre da ricondursi ad effettive valutazioni della prestazione lavorativa del dipendente da cui discende un vantaggio per l'Amministrazione in termini di qualità e di valore aggiunto delle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dell'azione amministrativa, dei servizi e delle funzioni svolti;
  - 2.d il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro è soggetto ai di principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
  - 2.e il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - 2.f la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: qualità del contributo assicurato alla performance del servizio/area di appartenenza, competenza professionale, qualità della prestazione e del comportamento professionale;
  - 2.g il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3 La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta

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



FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/Fr. 63100 (AP)  
Tel. 0736.345377 - Fax 0736.345370  
Cod. Fisc.: 02020010111

16

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Stefano MARIANI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

### CAPO II

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Il Comune di San Benedetto del Tronto promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, della trasparenza, dell'etica e dell'integrità.

Il Comune di San Benedetto del Tronto si conforma al principio di cui all'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, secondo cui "Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese". Promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi sia individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente e in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Il *ciclo della performance* è un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, fino alla misurazione e valutazione della performance e dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- il piano della performance (contenuto all'interno del PIAO);
- il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo;
- il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale;
- la relazione sulla performance.

La *performance* è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti o da una unità organizzativa, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente, in relazione ai bisogni e alle esigenze della collettività. Il concetto di *performance* è dunque più ampio di quello di prestazione, in quanto non considera i soli compiti e responsabilità del dipendente, ma dà l'idea che le attività svolte debbano avere un impatto sull'efficacia dell'azione dell'Ente nel suo complesso.

La valutazione è uno strumento di gestione del personale volto a misurare e verificare i comportamenti agiti ed il contributo fornito dai singoli dipendenti, in relazione al ruolo rivestito nell'organizzazione, al profilo professionale, alle mansioni esigibili, agli obiettivi e ai compiti assegnati, ed è finalizzato al miglioramento complessivo dell'organizzazione e della qualità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance assicura il collegamento della valutazione dei risultati, della prestazione e del comportamento organizzativo, agli istituti contrattuali dei premi annuali di produttività e di risultato.

Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:

- a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- b) valorizzare ed incentivare i dipendenti, riconoscendo i successi e premiando il merito;
- c) introdurre una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della *performance* finalizzata al miglioramento e allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese;
- d) assegnare i premi di produttività e di risultato;
- e) conferire o revocare incarichi;
- f) accedere a percorsi di alta formazione professionale;
- g) riconoscere le progressioni economiche all'interno dell'area.

La valutazione dunque costituisce la base per l'erogazione della indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e dei premi di produttività per gli altri dipendenti, e costituisce la base per le progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza del dipendente.

Le Parti si impegnano a destinare alla performance dei dipendenti una quota significativa delle complessive risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale.

FP CGIL-Ascoli Piceno  
Via C. Rizzoli, 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345867/711 - Fax 0736.345377



# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### Art. 19

#### Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>13</sup>

1. Le risorse destinate annualmente alla *performance organizzativa* vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole unità organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.
4. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, è facoltà dell'Amministrazione correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate - costituzione) al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso o di singole aree dirigenziali, (performance organizzativa di ente o di area dirigenziale).
5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:
  - rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
  - numero di dipendenti coinvolti;
  - durata dei corsi;
  - valutazione finale.
6. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa rientrano i programmi per obiettivi del personale scolastico ed educativo, come disciplinati dal successivo articolo 28.



### Art. 20

#### Premio correlato alla performance individuale e differenziazione (art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>14</sup>

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 12 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base alla valutazione della performance del dipendente effettuata dal Dirigente.
3. Oggetto della valutazione è la qualità del contributo assicurato dal dipendente alla performance della struttura di appartenenza e le competenze, le capacità e i comportamenti agiti

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63010 (AP)  
Tel. 0736.445367/71 - Fax 0736.345370

13 i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

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

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

18

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

dal dipendente, in base al ruolo rivestito nell'organizzazione e alla categoria e al profilo professionale posseduti.

4. La valutazione della performance del dipendente è espressa e formalizzata dal Dirigente nella scheda di valutazione, mediante l'attribuzione di un punteggio numerico, in relazione a criteri e a fattori di valutazione definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e predeterminati e riportati nella scheda stessa. L'attribuzione del punteggio numerico esprime e sintetizza il giudizio assicurando la necessaria spiegazione circa la valutazione compiuta.

5. È compito dei Dirigenti governare correttamente il processo di valutazione dei propri collaboratori, attraverso una chiara definizione dei piani, dei compiti/obiettivi assegnati e dei comportamenti/risultati attesi, e una motivata differenziazione delle valutazioni.

6. Come previsto nell'art. 19, comma 5, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che la quota destinata a remunerare la performance dei dipendenti potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

7. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 12.

8. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario che il dipendente a tempo indeterminato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno **50 giorni di presenza effettiva in servizio** nell'anno di riferimento.

9. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario che il dipendente a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente con **contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi** nell'arco dell'anno solare.

10. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

11. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (Istat, Avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance
Importo		Riduzione
da	a	%
Fino a € 2.000,00		zero
2.001,00	5.000,00	20%
5.001,00	10.000,00	40%
Oltre € 10.000,00		60%



**FP CGIL Ascoli Piceno**  
 Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
 Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.345371  
 Cod. Fisc. 02720010442

12. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% (riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, CCNL e articolo 20, comma 4 del presente contratto) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

13. La quota del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 12 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- b) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

19

IL SEGRETARIO UNICO  
 Dott. Stefano Zanetti

FM

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

14. Si considera valutato positivamente il dipendente che consegue almeno 91/100.

### CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

#### Art. 21 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 Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di 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.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Capo incrementano il fondo destinato a compensare la performance individuale dei dipendenti.

#### Art. 22

#### Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 – art. 84-bis e art. 7 comma 4, let. d) CCNL 16 novembre 2022)<sup>15</sup>

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 (richiamato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022) il Comune di San Benedetto del Tronto riconosce un'unica "**indennità condizioni di lavoro**" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - ..a disagiate;
  - ..b esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - ..c implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL: € 1,00 – € 15,00.
3. L'importo dell'**indennità condizioni di lavoro** è definito sulla base dei seguenti criteri:
  - a valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività

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

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori;

- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconoscitivi di seguito indicati.

5. L'**indennità condizioni di lavoro** è erogata con **cadenza trimestrale/semestrale** a consuntivo, ed è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

6. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2023. A seguito dell'applicazione della presente indennità condizioni di lavoro, sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

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

### A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Si conviene che il **rischio** rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le aree professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

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

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dal competente Dirigente.

### B) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Rendini', 'Abbas', and 'Alfonso'.

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo (per esempio orario cd "spezzato");
- la condizione di disagio deve essere intensa e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continuo ed effettivo disagio compete la relativa indennità, **per il periodo di effettivo disagio**.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dal competente Dirigente.

### C) ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle funzioni di competenza e formalmente incaricati della qualifica di "Agenti contabili". Sono individuate le seguenti figure:

- a) Economo comunale, cui sia attribuita la relativa qualifica dal Dirigente con atto formale;
- b) Agenti contabili individuati con provvedimento del Dirigente.

Per quanto concerne l'accezione di "valori", ai sensi dell'Orientamento ARAN RAL 1817, per "valori" devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina. Non è possibile, attualmente, ricondurre alle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici, tutti casi in cui manca ogni contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vengono in considerazione modalità di erogazione e pagamento che garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievolendo i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta.

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

L'indennità è erogata annualmente a consuntivo, sulla base della attestazione del Dirigente, e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che hanno comportato maneggio valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, e quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori e quelle nelle quali non è stata svolta attività di maneggio va-

L'indennità riferita al maneggio valori è riconosciuta se l'importo medio mensile trattato è superiore a € 500,00.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai seguenti valori:

	Condizione di lavoro (l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività)	Importo al giorno
A	Personale esposto a rischio	€ 2,00
B	Personale esposto a disagio	€ 2,00
C	Personale con funzioni di Agente contabile (per maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 500,00)	€ 2,00

In sede di contrattazione integrativa, i suddetti importi possono subire variazioni, tenuto conto delle risorse annualmente disponibili.

9. Le indennità condizioni di lavoro non sono tra loro cumulabili.

10. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita ai dipendenti per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo stabilito nel precedente comma 8 sulla base di specifica attestazione del Dirigente competente.

FP CCIAL Ascoli Piceno  
 Via D. Rozzi 18/F - 63100 (AP)  
 Tel. 0736/345367/71 - Fax 0736/345370  
 Codi. Fiscale 0200000040



22

L. SCARICCI  
Dir. Servizi Personale

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### Art. 23

#### Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL e art. 7 comma 4, let. f) CCNL 16 novembre 2022)<sup>16</sup>

1. Il Comune di San Benedetto del Tronto riconosce e valorizza l'istituto delle "specifiche responsabilità" quale strumento di incentivazione, di riconoscimento dell'esercizio di specifiche responsabilità e quale strumento di progettazione organizzativa e di efficienza operativa.

2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti);
- il compenso è finalizzato a remunerare il personale che esercita effettivamente funzioni che implicano specifiche e significative responsabilità;
- sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione comunale individua annualmente l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, nell'ambito delle risorse disponibili nell'anno di riferimento, e nel rispetto delle capacità di spesa e dei vincoli di bilancio;

d. il numero delle specifiche responsabilità e l'importo complessivo a livello di Area dirigenziale destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità sono stabiliti annualmente con determinazione del Segretario Generale, sentita la Conferenza dei Dirigenti;

nell'ambito delle risorse disponibili e delle disposizioni del CCNL e del presente CCI, le specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 sono attribuite con atto del Dirigente. Le specifiche responsabilità sono assegnate dal Dirigente nel rispetto delle seguenti fattispecie:

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale;*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di Responsabile dell'Ufficio Tributi;*

- *specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento non occasionale di altro personale o di gruppi di lavoro;*

- *specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;*

- *specifiche responsabilità derivanti da attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità;*

- *specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*

- *specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): es. project manager;*

- *specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;*

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



FP CCNL Ascoli Piceno  
Via C. Pozzi 13/A 63100 (AP)  
Tel. 0734 245371

23

EL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Stefano ZANUCCI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

2. Nel rispetto delle fattispecie di cui al precedente comma, **gli importi e la descrizione delle specifiche responsabilità/compiti sono i seguenti:**

<b>SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b> (art. 84 CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022)		
AREA	DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ/COMPITI DI RESPONSABILITÀ	IMPORTO
<b>OPERATORE ESPERTO</b>	Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni)	€ 600,00
	Ufficiale di Stato Civile (che esercita le funzioni)	€ 600,00
	Ufficiale di Anagrafe o Ufficiale Elettorale (che esercita le funzioni)	€ 400,00
	Messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario (che esercita le funzioni)	€ 400,00
	Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	€ 400,00
<b>ISTRUTTORE</b>	Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici/contabili complessi (non rientranti nelle mansioni dell'Area professionale di appartenenza), con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti, e con elevato livello di autonomia operativa	€ 700,00
	Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni).	€ 700,00
	Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità (tecniche, amministrativo-contabili o informatiche)	€ 900,00
	Ufficiale di Stato Civile (che esercita le funzioni)	€ 600,00
	Ufficiale di Anagrafe o Ufficiale Elettorale (che esercita le funzioni)	€ 400,00
	Messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario (che esercita le funzioni)	€ 400,00
	Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	€ 400,00
	<b>FUNZIONARIO EQ</b>	Responsabile di Servizio (non incaricato di EQ) <input type="checkbox"/>
	Responsabilità elevate e qualificate implicanti un costante rapporto professionale di supporto tecnico/amministrativo/contabile intellettuale ai Dirigenti e ai Direttori Responsabili di Servizio	€ 1000,00
	Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici/contabili complessi e significativi (non rientranti nelle specifiche mansioni dell'Area professionale di appartenenza), con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti, e con elevato livello di responsabilità e di autonomia operativa e gestionale	€ 1000,00
	Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità (tecniche, amministrativo-contabili o informatiche)	€ 1000,00
	Ufficiale di Stato Civile (che esercita le funzioni)	€ 600,00
	Ufficiale di Anagrafe o Ufficiale Elettorale (che esercita le funzioni)	€ 400,00



**FP CGIL Ascii Piceno**  
 Via C. Rozzi 13/F - 63100 (AP)  
 Tel. 0736.345317/1 - Fax 0736.345377

24

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

	Messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario(che esercita le funzioni)	€ 400,00
	Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	€ 400,00

3. Il compenso è finalizzato a remunerare il personale che esercita effettivamente funzioni che implicano specifiche e significative responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. In tal caso è riconosciuta l'indennità di valore più alto.

5. Le **indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e **vengono erogate annualmente**.

6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma complessiva superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità per specifiche responsabilità.

### CAPO IV

#### ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT

#### Art. 24

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>17</sup>

- 1 I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016 e art. 45 D.lgs. n. 36/2023);
  - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del competente Dirigente. Per i Dirigenti provvede il Segretario Generale.

3 Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato 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;

<sup>17</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100/AP)  
Tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.345371  
www.cgil.it



# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

c contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4 Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente competente.

5 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, 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, 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.

6 Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022 e quantificate nell'Intesa definitiva appositamente siglata.

### Art. 25

#### Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici (art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

La finalità degli "incentivi alle funzioni tecniche" è quella di stimolare ancora di più, attraverso la corretta erogazione degli incentivi, l'incremento delle professionalità interne all'amministrazione e il risparmio di spesa per mancato ricorso a professionisti esterni.

Ai sensi dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023, gli incentivi per le funzioni tecniche, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture sarà calcolato sulle somme poste a base delle procedure di affidamento, anche differenti dalla gara. Gli oneri relativi alle attività tecniche sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Le funzioni tecniche incentivate a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure riguardano:

- programmazione della spesa per investimenti;
- responsabile unico del progetto;
- collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento);
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;
- direzione dei lavori;
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione; - collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico (ove necessario).

L'incentivo è corrisposto dal Dirigente preposto alla struttura competente, subordinatamente all'accertamento e attestazione dell'effettivo svolgimento delle specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'affidamento delle funzioni tecniche è effettuato con provvedimento del Dirigente. L'atto di affidamento delle funzioni tecniche deve riportare, per ciascuna delle attività nell'ambito della stessa opera o lavoro, servizio o fornitura, il nominativo del dipendente assegnatario, nonché degli eventuali collaboratori che partecipano e/o concorrono allo svolgimento delle stesse, indicando le funzioni e i compiti assegnati a ciascun dipendente. In relazione ai compiti e agli

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.845167/77 - Fax 0736.345370  
Cod. Fiscale 92029910442



# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO



adempimenti assegnati sono inoltre indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti di gara.

I dipendenti indicati nel provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche assumono la responsabilità diretta e personale dei relativi procedimenti/sub-procedimenti.

Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Gli incentivi per funzioni tecniche al personale sono in ogni caso assegnati solo se vi sono risorse disponibili a bilancio. Occorre che l'applicazione della norma prevista dal Codice degli appalti avvenga nel rispetto del principio di invarianza finanziaria, garantendo quindi l'equilibrio di bilancio. Gli oneri derivanti da incentivi al personale per funzioni tecniche, pertanto, non devono avere alcun impatto sugli equilibri di bilancio, nel senso che sono possibili se e nei limiti in cui le risorse finanziarie ordinarie lo consentono, e cioè se non viene alterato l'equilibrio finanziario ordinario pluriennale di parte corrente dell'ente. L'aggravio di spesa per gli incentivi è ammesso, purché sia "neutralizzato", trovando compensazione in altre disposizioni produttive di risparmi o di maggiori entrate".

Gli incentivi per funzioni tecniche relativi a servizi e forniture sono corrisposti solo nel caso in cui sia stato formalmente nominato il direttore dell'esecuzione del contratto (DEC).

L'incentivo viene corrisposto al personale dipendente tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte nell'ambito del singolo intervento, in ossequio al principio di "effettività delle attività incentivate" e dell'art. 7 co. 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Ai fini della corresponsione dell'incentivo per funzioni tecniche il Dirigente competente in relazione all'intervento, individua preventivamente le modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti del RUP o del direttore dei lavori sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sulla corretta e regolare esecuzione del contratto e sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure mitigative e compensative, alle prescrizioni in materia ambientale, paesaggistica, storico-architettonica, archeologica e di tutela della salute.

La valutazione di suddetta attività di controllo da parte dei competenti organismi di valutazione incide anche sulla corresponsione degli incentivi di cui all'articolo 45 del D.lgs. n. 36/2023 e, per il Dirigente e per il Funzionario incaricato di EQ, anche sulla valutazione della performance.

La corresponsione dell'incentivo, in misura percentuale alle corrispondenti attività effettivamente svolte, è disposta con provvedimento del Dirigente, su proposta del RUP, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, e previo accertamento dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, lavoro, servizio o fornitura, dei tempi e dei costi previsti negli atti di programmazione e nel progetto, a conclusione del relativo procedimento. Il provvedimento di liquidazione deve dare atto dell'esito dei suddetti accertamenti e valutazioni.

Nel caso in cui il Dirigente sia destinatario dell'incentivo, lo stesso è tenuto a produrre una dettagliata relazione al Segretario Generale nella quale devono essere specificate le attività svolte e la proposta di ripartizione degli incentivi, attestando altresì l'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, lavoro, servizio o fornitura, dei tempi e dei costi previsti negli atti di programmazione e nel progetto.

La liquidazione degli incentivi alle funzioni tecniche avviene a seguito della redazione e approvazione del certificato di regolare esecuzione o dei collaudi, ovvero della verifica di conformità.

La formulazione dell'art. 45, comma 4, del d.lgs. n. 36/2023, che richiede l'accertamento delle attività svolte dal dipendente a cura del Dirigente, non consente di ritenere ammissibili forme di "anticipazione" dell'incentivo; forme di corresponsione diluite nel tempo possono ritenersi ammissibili solo per le attività configurabili quali prestazioni di durata, ossia quelle prestazioni che per loro natura si esplicano in un determinato arco di tempo, sempre però in relazione all'attività effettivamente svolta.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dei predetti accertamenti, non vengono ripartite e costituiscono economie.

Area containing multiple handwritten signatures in blue ink. A central number '27' is visible. On the right, there is a stamp that reads 'L. 13/11/2011 n. 188' and 'Dott. SAFFARI CAMERINI'.

FP CGIAA Ascoli Piceno  
Via C. Rozzini 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.34536/771 - Fax 0736.345370

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente.

L'erogazione dell'incentivo comporta l'applicazione del sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato previsto dagli articoli 8 e 20 del presente contratto.

Ciascun Dirigente entro il 31 gennaio trasmette al Sindaco e al Segretario Generale il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione degli incentivi per funzioni tecniche.

Le specifiche modalità di corresponsione degli incentivi di cui all'articolo 45 del D.lgs. n. 36/2023 saranno ulteriormente definite in apposito regolamento comunale da approvarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.



### Art. 26

#### Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate (Art 7 comma 4 lett. g)<sup>18</sup>

Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091<sup>19</sup>, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello cui spetta la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI (Ufficio Tributi e Ufficio Riscossione coattiva); possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi di performance delle entrate tributarie, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Dirigente Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo ("maggior gettito accertato e riscosso" nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato).

Le risorse destinate all'incentivazione devono essere calcolate sulla base del "maggior gettito accertato e riscosso", per l'IMU e la TARI, e ciò implica che i dati rilevanti dal rendiconto debbano essere confrontati con quelli del rendiconto dell'anno immediatamente precedente. Solo in questo modo sarà possibile rilevare l'incremento di gettito che deve non solo essere accertato ma deve anche determinare un incremento delle riscossioni.

Le risorse complessive non possono comunque superare il 5% del maggiore gettito accertato e riscosso nell'anno precedente quello di riferimento.

Affinché l'incentivazione possa effettivamente essere erogata è necessario il legame con il raggiungimento di obiettivi che devono essere specificamente assegnati dal Dirigente per tale

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

19 Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al

decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

EP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Fozzi, 157F - 63100 (AP)  
Tel. 0736/345367/11 - Fax 0736.34537C  
Cod. Fisc. 92029910442

28  
[Handwritten signatures and initials]

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

finalità erogativa e devono riguardare la gestione diretta o indiretta delle entrate. L'incentivo può essere effettivamente erogato solo se sono stati preventivamente assegnati gli obiettivi legati alla gestione delle entrate. Inoltre, gli obiettivi non devono limitarsi al maggiore gettito accertato e riscosso nell'anno precedente quello di riferimento, in quanto l'incremento del gettito costituisce una pre-condizione abilitante per l'erogazione degli incentivi e la norma istitutiva lo tiene ben distinto dal raggiungimento degli obiettivi che, quindi, devono caratterizzarsi sempre per un legame specifico con la gestione delle entrate in senso più ampio.

Le Parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal Dirigente del Servizio Tributi e del Servizio Riscossione Coattiva, sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, In ogni caso applicando rispettando i limiti e/o le percentuali massime definite nell'apposito regolamento da da approvarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Il personale coinvolto nell'incentivazione non necessariamente deve essere quello preposto direttamente alla gestione delle entrate; possono certamente essere coinvolti dipendenti appartenenti ad altre articolazioni organizzative dell'Ente ai quali vengano assegnati obiettivi (trasversali) che, però, riguardino la gestione delle entrate.

L'incentivo viene corrisposto al personale dipendente tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte nell'ambito del singolo intervento, in ossequio al principio di "effettività delle attività incentivate" e dell'art. 7 co. 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

L'attivazione degli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria richiede l'adozione di una specifica disciplina regolamentare, espressamente richiesta dalla norma istitutiva. Il regolamento deve indicare le modalità di ripartizione delle risorse tra il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e il trattamento accessorio del personale dipendente. Le risorse complessivamente non possono superare il 5% del maggiore gettito accertato e riscosso nell'anno precedente quello di riferimento e l'utilizzo può avvenire solo nell'anno di riferimento senza che possano essere ipotizzati effetti di trascinamento negli anni successivi per la parte di risorse non utilizzate.

Le risorse destinate agli incentivi entrate devono transitare necessariamente dalla componente variabile del fondo risorse decentrate, atteso che non possono essere erogati trattamenti accessori se non nella misura in cui le relative risorse confluiscono nel fondo. I fondi interessati sono sia quelli del comparto che quelli del personale dirigente atteso che l'incentivazione interessa anche i dirigenti così come interessa anche i titolari di posizione organizzativa. Spetta alle contrattazioni integrative, del comparto e dei dirigenti, attribuire il trattamento economico accessorio al personale interessato che deve essere quello coinvolto nel raggiungimento di obiettivi del settore entrate, includendo nelle relative quote gli oneri riflessi e l'IRAP a carico dell'Amministrazione.

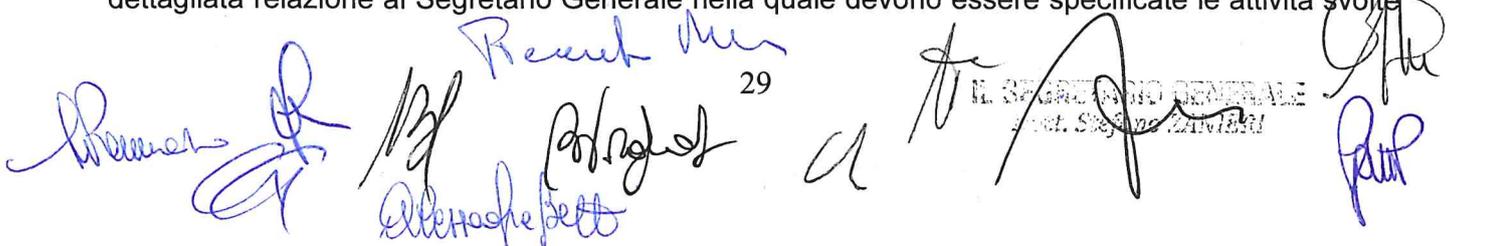
Una ulteriore condizione è che il servizio di accertamento tributario non sia affidato in concessione a soggetti esterni; in questi casi è esclusa in radice la possibilità di attivare l'incentivazione.

La possibilità di erogare tali forme di incentivazione è radicalmente impedita dalla mancata approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto, relativi all'anno precedente quello di riferimento. L'approvazione di bilancio e rendiconto, oltre i termini ordinamentali, eventualmente prorogati, sterilizza la possibilità di erogazione degli incentivi senza che l'approvazione successiva possa determinare una efficacia sanante.

La corresponsione dell'incentivo, in misura percentuale alle corrispondenti attività effettivamente svolte, è disposta con provvedimento del Dirigente, previo accertamento dell'effettivo "maggior gettito" accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, delle specifiche attività effettivamente svolte dai dipendenti interessati, e nel rispetto dei criteri e delle modalità stabiliti nel regolamento.

Nel caso in cui il Dirigente sia destinatario dell'incentivo, lo stesso è tenuto a produrre una dettagliata relazione al Segretario Generale nella quale devono essere specificate le attività svolte

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozi, 13/F 63100 (AP)  
Tel. 0736.34536/71 - Fax 0736.34536



IL SEGRETARIO GENERALE  
Prof. Sogno Zivich

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

e la proposta di ripartizione degli incentivi, attestando altresì l'effettivo rispetto dei tempi e il conseguimento degli obiettivi previsti negli atti di programmazione e nel progetto.

Le specifiche modalità di corresponsione degli incentivi per il settore entrate sono ulteriormente definite in apposito regolamento comunale da approvarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

L'erogazione dell'incentivo comporta l'applicazione del sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato previsto dagli articoli 8 e 20 del presente contratto.

Il Dirigente del Servizio Entrate/Tributi trasmette al Sindaco e al Segretario Generale il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione degli incentivi entrate.

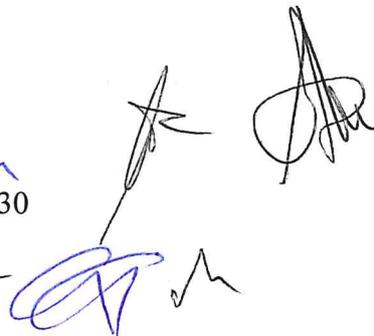
Il Segretario Generale  
Doct. Stefano ZANIERI



**FP CGIL Ascoli Piceno**  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.34586/71 - Fax 0736.34537  
Cod. Fisc. 92029910442



Ricordare  
30  
Cobrigues



# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

#### CAPO I PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

#### Art. 27 Incentivi personale educativo e scolastico (art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)<sup>20</sup>

1. Alle insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e al restante personale scolastico e degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 20 (costituito con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinato ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:

- realizzazione di centri estivi;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- realizzazione di dopo scuola;
- aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
- attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico;

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta Comunale in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Doct. Stefano LANIERI

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
tel. 0736.345367/71 | Fax 0736.345370



20 ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

31  
Fiscat de  
[Handwritten signatures and initials]

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### CAPO II POLIZIA LOCALE

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

#### Art. 28

#### 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 in quanto impiegate nelle 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 le risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione del richiamato disposto normativo; il compenso per le ore effettuate a tale titolo non rilevano ai fini del calcolo delle ore di lavoro straordinario.
2. Le modalità di applicazione dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017, e della relativa remunerazione, sono disciplinate da apposito Regolamento comunale.

#### Art. 29

#### Proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, alle condizioni e nel rispetto della normativa vigente e del limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché eventualmente a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

#### Art. 30

#### Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, svolge la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "**indennità di servizio esterno**". L'indennità, prevista dall'art. 100 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno in modo continuativo e prevalente nell'ambito del turno di lavoro giornaliero.
2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante il turno di lavoro presta "**servizio esterno**" in modo continuativo per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata (in ogni caso almeno 3 ore e 30 minuti di servizio esterno giornaliero effettivamente prestato nel turno lavorativo), includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 84-bis del CCNL.
4. Il Dirigente, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere, a cadenza mensile, l'indennità di cui al presente articolo, dandone comunicazione periodica all'ufficio trattamento giuridico del personale ed all'ufficio trattamento economico del personale.



FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozi, 3/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345867/71 - Fax 0736.34537C

32  
L. SEGRETARIO COMUNALE  
Det. Stefano ZANIERI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.

6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata sulla base dei criteri applicativi di seguito indicati:

- effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;

- caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022;
- 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;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 (richiamato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022);
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è erogata mensilmente a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi esterni di vigilanza in modo prevalente. A tal fine non si computano le giornate di assenza a qualsiasi titolo.

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

11. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada.

12. L'importo giornaliero dell'indennità servizi esterni di cui all'art. 100 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 è stabilita come segue:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Indennità per servizio esterno	Attività prestata nello svolgimento di "servizi esterni" di polizia municipale (non incaricato di EQ)	€ 2,00

In sede di contrattazione integrativa, i suddetti importi possono subire variazioni, tenuto conto delle risorse annualmente disponibili. L'amministrazione comunale si riserva la possibilità di valutare l'incremento della indennità per servizio esterno a € 3,00 nel caso sia consentito imputare l'intera spesa a carico delle risorse ex art. 208 del D.lgs. n. 285/1992, nel rispetto della normativa vigente, delle risorse disponibili e dei vincoli di bilancio.

13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con cadenza mensile, sulla base dei dati desunti:

a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

e

b) dalla specifica attestazione mensile del Dirigente in merito all'effettivo svolgimento dei servizi esterni da parte dell'operatore di polizia municipale in modo continuativo e per la parte prevalente dell'orario di servizio nella giornata (in ogni caso almeno 3 ore e 30 minuti di effettivo servizio esterno nel turno lavorativo prestato).



### Art. 31

#### Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL, l'indennità viene erogata al personale dell'area Istruttori e dell'area Funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, **per compensare l'esercizio di specifiche funzioni/compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.**

*Stamenco*  
*Alessandro Fello*  
*Federico*  
*33*  
*Doc. Stefano ZAMIERI*

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozi, 19/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345367/1 - Fax 0736.345370

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene riconosciuto sulla base dei seguenti criteri generali:

- a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, anche in relazione alle peculiarità sociali, ambientali e turistiche del Comune di SAN BENEDETTO DEL TRONTO;
- b. sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, e nel rispetto delle capacità di spesa e dei vincoli di bilancio, il numero delle posizioni e l'importo complessivo destinato a finanziare le indennità di funzione del personale della polizia municipale è stabilito annualmente con determinazione del Segretario Generale, sentita la Conferenza dei Dirigenti;
- c. le posizioni di lavoro caratterizzate da elevate e specifiche responsabilità sono individuate con provvedimento del Dirigente Comandante della Polizia Municipale;
- d. non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'ente;
- e. la singola e specifica indennità di funzione è attribuita con atto formale del Dirigente Comandante della Polizia Municipale alle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Tipologia	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
Indennità di funzione Polizia Municipale (solo per Funzionari di PM appartenenti all'area contrattuale dei "Funzionari EQ")	Funzionario con incarico formale di <b>Vice Comandante</b> (non incaricato di EQ).	€ 1500,00
	Funzionario Responsabile di Servizio (non incaricato di EQ).	€ 1200,00
	Funzionario (non incaricato di EQ) che svolge compiti di elevata e specifica responsabilità connessi al grado rivestito.	€ 900,00

- f. l'indennità di funzione è pagata con cadenza annuale ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
- g. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022;
  - 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;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022;
  - non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018 (richiamato dall'art. 84-bis del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022);
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
  - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
  - è cumulabile con la indennità di servizio esterno;
- h. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

**FP CGIL Ascoli Piceno**  
 Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
 tel. 0736.345367/71 - Fax 0736.345277



IL SEGRETARIO GENERALE  
 Dott. Stefano ZANBETTI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

### TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI

#### Art. 32

#### Salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>21</sup>

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

- 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.
- 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, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.**
- 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.
- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

#### Art. 33

#### Innovazioni tecnologiche (art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>22</sup>

1 In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

2 Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi

<sup>21</sup> le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.  
<sup>22</sup> i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Pozzi, 13/F - 63100 (AP)  
tel. 0736.345361/71 - Fax 0736.345371

35

IL SINDACATO GENERALE  
Della Sezione ZANIERI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3 Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### Art. 34 welfare integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio di cui all'art. 9 e della retribuzione di risultato delle EQ, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.

3. Le parti concordano di rinviare ad una successiva sessione negoziale la contrattazione dell'importo da destinare a "welfare integrative", nel rispetto delle risorse disponibili e dei vincoli di bilancio, e previo specifico indirizzo politico-amministrativo al presidente della delegazione trattante.

4. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:

- Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori;
- iniziative di sostegno al reddito familiare;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 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;

Sono comunque garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto già destinato allo stesso titolo nel 2017:

- puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
- assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
- pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

### Art. 35 Buoni pasto

1. Le parti concordano di avviare le procedure per l'utilizzo del buono pasto elettronico con il primo ordinativo utile e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2024.

### Art. 36 Straordinario reso in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali, consultazioni elettorali

2. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del Responsabile della Protezione Civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo. In tal caso non si applica il regime ordinario della reperibilità.

3. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per con-



FF CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345367/71 / Fax 0736.345371  
C.C.D. E.L.L. 04/06/2014/1.1.17

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*  
IL SEGRETARIO GENERALE  
Prof. Stefano ZAMBONI

# COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO

## PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

sultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

4. In tali ipotesi ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere e d) del CCNL.

### Art. 37

#### Disposizioni finali

1 Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2 Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

SBT, 19 dicembre 2023



Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente (Segretario Generale)  
Stefano Zanieri

Componente  
Giuseppe Coccia

Componente



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP

OO.SS. CGIL - FP

OO.SS. UIL - FPL

OO.SS. CSA - RAL

R.S.U.

FP CGIL Ascoli Piceno  
Via C. Rozzi, 13/F - 63100 (AP)  
Tel. 0736.345867/71 - Fax 0736.345370  
Cod. Fisc.: 92029910442



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dot. Stefano ZANIERI

Recato da  
Stefano Zanieri  
Alessandro Felletti

Stefano Zanieri

Giuseppe Coccia

Stefano Zanieri

Stefano Zanieri  
Stefano Zanieri

