

# CCDI NORMATIVO 2023 – 2025

## COMUNE DI SERRATA

### INDICE

#### **Capo I – Finalità e principi, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali**

Art. 1 - Finalità e principi

Art. 2 - Vigenza, ambito di applicazione e interpretazione autentica.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 6 - Informazione

Art. 7 - Organismo Paritetico

Art. 8 - Confronto, soggetti e materie

Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

Art. 11 - Assemblee

#### **Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del Personale**

Art. 12 - Classificazione del personale

Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

#### **Capo III - Trattamento economico accessorio del Personale**

Art. 14 - Compensi Salario Accessorio

Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e di gruppo

Art. 16 - L'attribuzione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza (maggiorazione premio individuale)

Art. 17 - Le Progressioni Economiche all'interno delle Aree professionali

#### **Capo IV - Disciplina delle indennità: criteri e misure per l'attribuzione**

Art. 18 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro

Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 22 - Incentivi per le funzioni tecniche

Art. 23 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

Art. 24 - Piani di razionalizzazione e risparmio

Art. 25 - I piani di welfare integrativo

Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

Art. 27 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 29 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

#### **Capo V - Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro**

Art. 30 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 31 - Pausa e Riposi intermedi

Art. 32 - La Banca delle Ore

Art. 33 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Art. 35 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

Art. 36 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018 e all'art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022

Art. 37 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

Art. 38 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art. 39 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione dell'amministrazione finanziaria di atti

Art. 40 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Art. 41 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

#### **Capo VI - La costituzione del fondo**

Art. 42 - Integrazione della parte variabile del fondo

Art. 43 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 44 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

Art. 45 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

#### **Capo VII - Personale educativo e scolastico e della formazione**

Art. 46 - Incentivi personale educativo e scolastico

#### **CAPO VIII - Polizia Locale**

Art. 47 - Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

Art. 48 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Art. 49 - Utilizzo proventi delle sanzioni per violazioni del Codice della strada

Art. 50 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

Art. 51 - Misure concernenti la Salute e la Sicurezza sul Lavoro

#### **CAPO IX - Procedure di riesame della valutazione e contraddittorio. Clausole di verifica. Norme finali**

Art. 52 - Procedure di riesame della valutazione della performance e contraddittorio. Ricorsi

Art. 53 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 54 - Norme finali

#### **Allegati:**

Scheda Valutazione Performance Individuale

Scheda 1 - Progetto - Piano di lavoro di gruppo

Scheda Allegato A - Pesatura posizione specifica responsabilità

Scheda Allegato B - Valutazione finale per la corresponsione dell'indennità per specifica responsabilità

Criteria indennità di funzione con relativi allegati

## **CAPO I – FINALITÀ E PRINCIPI, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 1 - Finalità e principi.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori e per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione delle diversità nell'organizzazione del lavoro e del merito.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro e agli altri istituti contrattuali.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo rispetta i principi e le procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori), dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) e dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

### **Art. 2 - Vigenza, ambito di applicazione e interpretazione autentica.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base di quanto stabilito dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito e destinato il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, con la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico - finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Il presente CCDI si applica a tutto il Personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a tempo indeterminato, tempo determinato, con contratto di somministrazione, con contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale. Per il Personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente, sono fatte salve le clausole contenute nei CCDI precedenti compatibili con il presente CCDI e con le vigenti disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
5. Nel caso insorgano controversie sulle clausole contenute nel presente contratto, i soggetti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale che hanno sottoscritto l'Accordo, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
6. L'iniziativa può anche essere unilaterale a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori; in questo 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 dovrà tenersi in tempi congrui, comunque entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta.
7. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto/accordo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva fin dall'inizio della vigenza. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto anche sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie riservate alla contrattazione decentrata ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del C.C.N.L. 16.11.2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3 - ter del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.
9. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

### **Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e dei soggetti sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro e al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati, delle posizioni espresse e delle eventuali decisioni operative.
5. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai Responsabili EQ, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicate le posizioni di ogni soggetto sindacale.
6. Le parti concordano di rendere sistematico ed effettivamente praticato il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento dei soggetti sindacali e del Personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni (con più di 70 dipendenti in servizio) l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e l'innovazione, il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, la qualità del lavoro e il benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

### **Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri**

1. La predisposizione della bozza del verbale delle riunioni/incontri è a cura dell'Amministrazione, che invia tramite mail la stesura definitiva ai componenti RSU e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, trascorsi max 5 giorni dall'invio senza che

siano state inoltrate modifiche e integrazioni, il Verbale si intende definitivamente approvato e sottoscritto. Copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..

2. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
3. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate e inviate in forma scritta a tutti i componenti.
4. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
5. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

#### **Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, i Contratti e gli Accordi Decentrati definitivi sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

#### **Art. 6 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione da parte dell'ente a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, di proposte, di dati ed elementi conoscitivi, al fine di consentire loro di prendere conoscenza per tempo e preventivamente della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal CCNL.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 7, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

#### **Art. 7 - Organismo Paritetico**

1. Nel Comune non è previsto l'Organismo Paritetico, in quanto ente locale con meno di 70 dipendenti in servizio.

#### **Art. 8 – Confronto, soggetti e materie**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire

ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'istituto dell'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie elencate all'art. 5 c. 3 del CCNL 2022.

#### **Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- La R.S.U.;
- I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie stabilite dall'art. 7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e le altre materie contemplate dal citato CCNL e dai precedenti CCNL per le quali non è intervenuta un'espressa disapplicazione e quindi sono ancora operanti.

#### **Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.

2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.

3. L'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di fax, telefono, uso di personal computer e posta elettronica, utilizzabili esclusivamente per le attività sindacali.

5. Le parti concordano che le disposizioni del presente articolo siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

#### **Art. 11 - Assemblee**

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.

2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, di unità organizzativa. Le assemblee possono essere convocate anche all'esterno dei locali dell'Ente in luoghi stabiliti dalle Organizzazioni Sindacali, in tal caso si applica nello specifico il comma 5 del presente articolo, ferme restando le altre modalità stabilite ai commi 1, 4, 7 e 8.

3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata dal e al coordinatore ove esistente, negli altri casi ai componenti della RSU.

4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo necessario per raggiungere la sede stabilita per l'assemblea e per partecipare ai lavori della medesima.



6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Responsabile EQ del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo, l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

## **CAPO II – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.**

### **Art. 12 - Classificazione del personale**

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree 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 del CCNL 16.11.2022 che descrivono in generale l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area.

4. I profili professionali descrivono in dettaglio il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e sono declinate per ogni profilo professionale in relazione alle specifiche conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie per rivestirlo.

5. L'ente, previa informazione preventiva, con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 21/03/2023 ha individuato i profili professionali del personale dipendente ai sensi del CCNL FL 16/11/2022.

6. Il personale in servizio è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni**

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati delle Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL 16.11.2022, per come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi, che devono contenere almeno:

l'oggetto dell'incarico (Descrizione posizione Elevata Qualificazione), la durata e la decorrenza dell'incarico (non inferiore ad un anno - esercizio finanziario), la specificazione della Retribuzione di Posizione e di Risultato attribuita alla EQ, i contenuti di responsabilità e i riferimenti agli obiettivi assegnati.

### **CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **Art. 14 - Compensi salario accessorio**

1. Conformemente a quanto stabilito nel presente CCDI, nel triennio di riferimento 2023-2025 e nell'Accordo annuale di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono corrisposti i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale e di gruppo e maggiorazione premio individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022;
- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- 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;
- 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;
- differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e di gruppo.**

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) e all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), e comma 3, è destinata:

- alla incentivazione della performance organizzativa del personale (c.d. produttività collettiva);
- alla performance individuale (c.d. produttività individuale), per almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2022, per come previsto al comma 3 dell'art. 80 del medesimo CCNL 2022;
- alla produttività per progetti – piani di lavoro che si svolgono durante l'orario di lavoro e di servizio, i cui obiettivi devono essere comunque inseriti nel Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance/PIAO.

2. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione. Eventualmente partecipano a tale incentivazione, per la parte di lavoro svolto nell'Ente, anche i dipendenti in parte utilizzati

dall'Amministrazione e parzialmente dalla Unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. I **compensi per l'incentivazione della performance** di cui al comma 1 sono articolati nelle seguenti modalità:

**A) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente**

La performance organizzativa misura la condizione economico-finanziaria, il benessere organizzativo e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno, che incide sul budget previsto per tale istituto (*es. budget performance organizzativa complessivo iniziale = 1.000,00 euro, performance accertata dal NDV/OIV = 90%, budget performance finale 900,00 euro*) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella Scheda di valutazione individuale Performance tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo attribuibile. Per l'attribuzione dell'incentivo individuale relativo alla performance organizzativa si procede nel modo seguente:

1) Si recepisce la **% della Performance Organizzativa accertata dal NDV/OIV (%P. Org.)** e si applica al **Budget Iniziale Performance (B.I.P.)** (importo destinato alla Performance Organizzativa in sede di Accordo Decentrato annuale), si ottiene il **Budget Finale Performance (B.F.P.)**:

$$\mathbf{B.F.P. = BIP \times \%P. Org.:100}$$

Dove:

**BFP** è Budget Finale Performance Organizzativa;

**BIP** è Budget Iniziale Performance Organizzativa;

**%P.Org.** è la % della Performance Organizzativa dell'Ente accertata dal NDV/OIV;

2) Si calcola il **Valore Punto dell'Incentivo (V.P.I.)** con la seguente formula:

$$\mathbf{V.P.I. = BFP: \sum PSV}$$

Dove:

**VPI** è il Valore Punto Performance Organizzativa;

**BFP** è Budget Finale Performance Organizzativa;

**\sum PSV** è la **Sommatoria dei Punteggi** ottenuti dai dipendenti con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata (solo di coloro che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile);

3) Si calcola il **Valore dell'Incentivo Individuale (V.I.I.)** (solo dei dipendenti che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile), con la seguente formula:



$$\mathbf{V.I.I. = VPI \times PSV}$$

Dove:

**V.I.I.** è il Valore dell'Incentivo Individuale;

**VPI** è il Valore Punto Performance Organizzativa;

**PSV** è il punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile conseguito dal singolo dipendente con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata.

### **B) Incentivi per la performance individuale di tutti i dipendenti.**

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e con riferimento alla valutazione individuale dei dipendenti assegnati, effettuata da parte dei singoli Dirigenti/Responsabili di riferimento sulla base del sistema di valutazione approvato dall'Ente. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e, di conseguenza, dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti di ogni struttura) avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, che si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento nelle Aree professionali (per come indicato nella successiva **TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE**);

I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti

modalità:

a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale di cui alla lett. b) del comma 3, sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché dell'area d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:

<b>TABELLA COEFFICIENTI BUDGET STRUTTURE</b>	
<b>AREE</b>	<b>PUNTEGGI</b>
Area degli operatori	1,00
Area dei operatori specializzati	1,50
Area degli istruttori	2,00
Area dei funzionari	2,50

b) In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al settore sulla base della valutazione proposta dal Nucleo di valutazione si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale. La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 25%. Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano, qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.

c) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva **pari almeno al 60% del massimo attribuibile**.

d) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.

e) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, con riferimento ai giorni di assenza per malattia.

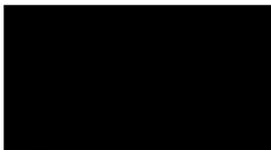
f) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione:

- delle assenze per ferie e festività sopresse (per la sola quota annuale);
- di quelle per il recupero (riposo compensativo) delle prestazioni di lavoro straordinario o del festivo;
- dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità;
- delle assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.m.i.;
- dei periodi causati dagli infortuni sul lavoro.

Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente impegnato in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

g) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale al punteggio della Scheda di Valutazione individuale Performance di tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di Settore/Area/Ripartizione e che hanno riportato **una valutazione individuale complessiva non inferiore al 70% del massimo attribuibile.**

h) Per l'attribuzione dell'incentivo individuale relativo alla performance individuale si procede nel modo seguente:



1) Si recepisce la **% della Performance della Struttura accertata dal NDV/OIV (%P.S.)** e si applica al **Budget Iniziale Struttura (B.I.S.)** che è l'importo destinato alla Performance Individuale della Struttura, calcolato come specificato ai precedenti punti a) e b) in relazione al budget complessivo stabilito in sede di Accordo Decentrato annuale), si ottiene il **Budget Finale Struttura (B.F.S.)**:

$$\mathbf{B.F.S. = BIS \times \%P.S. : 100}$$

Dove:

**BFS** è Budget Finale Struttura della Performance Individuale;

**BIS** è Budget Iniziale Struttura della Performance Individuale;

**%P.S.** è la % di raggiungimento dei risultati della Struttura, accertata dal NDV/OIV;

2) Si calcola il **Valore Punto dell'Incentivo della Performance Individuale (V.P.I.)** con la seguente formula:

$$\mathbf{V.P.I. = BFS : \sum PSV}$$

Dove:

**VPI** è il Valore Punto Performance Individuale;

**BFS** è Budget Finale Struttura della Performance Individuale;

**$\sum PSV$**  è la **Sommatoria dei Punteggi** ottenuti dai dipendenti con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata (solo di coloro che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile);



3) Si calcola il **Valore dell'Incentivo Individuale della Performance Individuale (V.I.I.)** (solo dei dipendenti che hanno conseguito un punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile), con la seguente formula:

$$\mathbf{V.I.I. = VPI \times PSV}$$

Dove:

**V.I.I.** è il Valore dell'Incentivo Individuale;

**VPI** è il Valore Punto Performance Individuale;

**PSV** è il punteggio corrispondente ad almeno il 60% del punteggio massimo attribuibile conseguito dal singolo dipendente con la Scheda di Valutazione individuale Performance allegata.

### **C) Incentivi per la realizzazione di progetti – piani di lavoro di mantenimento, innovazione/miglioramento**

1. Tali incentivi sono finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente, come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi.
2. Il progetto – piano di lavoro, preliminarmente è sottoposto al NDV/OIV per la valutazione

iniziale e per verificare se rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente/Responsabile nell'ambito dei progetti approvati previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto.

3. Gli incentivi, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi, sono ripartiti in proporzione alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita di Scheda Valutazione Individuale Performance approvata dall'Ente.

4. Entro i 10 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera B) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette. Qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera C) del precedente comma 3, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto (quantità ore individuali).

5. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui ai successivi commi 6 e 7.

6. Ai fini del comma 5 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:

- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36 del 2023;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446 del 1997;
- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.

7. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di abbattimento incentivo performance di tutte le tipologie
fino a			€ 3.000	0%
Da	€ 3.001	a	€ 6.000	10%
Da	€ 6.001	a	€ 9.000	15%

Da	€ 9.001	a	€ 12.000	20%
Da	€ 12.001	a	€ 18.000	25%
oltre	€ 18.001			30%

8. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.

9. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

10. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

**Art. 16 - L'attribuzione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza (maggiorazione premio individuale)**

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definiti i seguenti criteri:

- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta dal budget di ogni struttura organizzativa una quota del 15% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**);
- ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale della struttura organizzativa si individua il valore medio pro-capite (**importo B**) del premio individuale attribuito ai dipendenti per ciascuna struttura organizzativa;
- ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**), si quantifica il valore del premio individuale (**importo C**), da attribuire **fino a un massimo del 30% del Personale** che ha ottenuto le valutazioni più elevate nell'ambito di ogni struttura organizzativa (settore, area, ripartizione, etc.) (*la maggiorazione del premio individuale non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite – **Importo B**, riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, del CCNL 2022 e all'articolo 20, comma 4, del presente contratto*);
- la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (**importo A**) in ogni struttura, viene divisa per l'importo del premio individuale (**importo C**) e si ottiene, con arrotondamento decimale, il numero massimo dei dipendenti cui può essere attribuito detto premio nell'ambito di ogni struttura. Il premio è attribuito fino a esaurimento della quota accantonata del 15%, di cui alla lett. a) del presente comma, per un n° di quote attribuibili a importo pieno. I resti sommati di tutte le strutture sono utilizzati per ulteriori attribuzioni ai dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie, che hanno ottenuto i migliori punteggi individuali nella comparazione tra tutte le strutture.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- superiore valutazione media del triennio precedente;
- migliore valutazione tra quelle del quinquennio precedente;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore anzianità d'età;

- maggiore anzianità di servizio computando anche quella maturata in altri enti.

### **Art. 17 - Le Progressioni Economiche all'interno delle Aree professionali**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree professionali 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, che specifica altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

2. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore dell'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 (1° aprile 2023) fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

3. Le procedure relative alle progressioni economiche orizzontali previste dagli Accordi decentrati annuali 2022 e precedenti non ancora definite, sono regolate dai CCDI tempo per tempo vigenti e sono concluse con l'applicazione dei criteri ivi stabiliti. Dopo l'attribuzione delle PEO 2022 e precedenti, l'inquadramento giuridico e economico del dipendente beneficiario, viene aggiornato con il nuovo sistema di classificazione del CCNL 16.11.2023.

4. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli del CCNL F.L. 16.11.2022:

- **art. 92** (Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori);
- **art. 96** (Personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
- **art. 102** (Personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ);
- **art. 106** (Personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).

5. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che viene definita per ogni Area d'inquadramento nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento, prevedendo **per la sola area dei Funzionari** una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.

6. Le risorse assegnate complessivamente sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli aventi diritto a partecipare di ciascuna area. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata per ogni Area nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. Eventuali resti/e o disponibilità risultanti, sono utilizzati per ulteriori attribuzioni a partire dall'Area Operatori e a seguire, in ordine, all'Area Operatori Esperti, all'Area Istruttori, all'Area Funzionari e infine all'Area Elevate Qualificazioni.

7. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.

8. Il personale destinatario è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l'ente di appartenenza: a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste

secondo la propria disciplina.

9. I requisiti per partecipare alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 16.11.2022 sono i seguenti:

- Essere dipendente del Comune alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;
- Non essere stato destinatario negli ultimi 2 anni, con riferimento al termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa: laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e il differenziale stipendiale viene assegnato al dipendente che segue in graduatoria se presente, ovvero ad altro dipendente idoneo in altra graduatoria di diversa area di inquadramento, nel rispetto delle risorse disponibili e destinate;
- Non aver beneficiato negli ultimi 2 anni di alcuna progressione economica (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) e avere maturato un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 2 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
  - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa;
  - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che è stato stabilizzato, per il quale nella sequenza dei rapporti di lavoro non ci sia stata interruzione (rapporto prorogato in continuità), vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato;
- ottenuto, in ciascun anno del triennio considerato, una valutazione della performance individuale almeno pari al 60% del punteggio massimo conseguibile;

10. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le disponibilità delle Risorse Stabili del Fondo annuale.

11. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva e i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

12. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario comunale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 20 (venti) giorni: i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

13. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area d'inquadramento in ordine decrescente; la graduatoria viene formulata utilizzando i seguenti criteri di valutazione ponderati come da tabella seguente:

#### **Ponderazione dei criteri di valutazione**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 20 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella A - Criteri di valutazione per le Progressioni Economiche</b>				
<b>Area</b>	<b>PUNTEGGI</b>			<b>Totale massimo</b>
	<b>a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili</b>	<b>b. Esperienza professionale</b>	<b>c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi</b>	
Operatori	Max 12	Max 8	==	20
Operatori esperti	Max 12	Max 8	==	20
Istruttori	Max 14	Max 4	Max 2	20
Funzionari e E.Q.	Max 16	Max 2	Max 2	20

14. I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressioni Economiche all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti: **(a, b, c, d)**

**a. Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili.**

A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni Area contrattuale: il punteggio aritmetico della media triennale ottenuto da ogni dipendente è riproporzionato al punteggio massimo ottenibile per il criterio a) indicato nella Tabella A sopra riportata (*Es. media triennale ottenuta da un operatore esperto pari a 66: punteggio attribuito per il criterio a) calcolato con la seguente proporzione:  $66:100 = X:12$ ; Es. media triennale ottenuta da un funzionario pari a 85: punteggio attribuito per il criterio a) calcolato con la seguente proporzione:  $85:100 = X:16$* )

**b. Esperienza professionale**

**per un massimo di 8 punti per le Aree OPERATORI e OPERATORI ESPERTI, per un massimo di 4 punti per l'AREA ISTRUTTORI e per un massimo di 2 punti per l'AREA FUNZIONARI e EQ**, intesa come permanenza maturata nel profilo professionale da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, **considerando 0,20 punto per ogni anno di anzianità maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica conseguita; le eventuali frazioni di anno** vengono conteggiate in maniera proporzionale, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni secondo quanto stabilito al comma 9, punto b);

**c. Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi**

Le capacità culturali e professionali sono valutabili solo per l'Area Istruttori e per l'Area Funzionari E.Q.: sono valutabili:

- iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale;
- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi

riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica dei differenziali stipendiali, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto;
- incarichi esterni che determinano arricchimento professionale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificato, distinti per Area d'inquadramento contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Per l'Area Operatori e per l'Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa.

Le competenze professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle:

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b><i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punteggio max attribuibile: Punti 2</b>
Laurea triennale	<b>0,30</b>
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	<b>0,50</b>
Abilitazione professionale	<b>0,20</b>
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	<b>0,10, per ogni laurea ulteriore o per ogni Titolo post universitario fino a un massimo di 0,40 punti.</b>
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	<b>0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore a 6 ore fino a un massimo di 0,30 punti.</b>
Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale	<b>0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni fino a un massimo di 0,30 punti</b>

<b>AREA FUNZIONARI e E.Q.</b>	
<b><i>Titolo di accesso: Laurea triennale o Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.</i></b>	
<b>Titolo</b>	<b>Punteggio max attribuibile: Pu</b>
Ulteriore Laurea triennale	<b>0,30</b>

Ulteriore Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	0,50
Abilitazione professionale	0,20
Ulteriori titoli: Ulteriori Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,20 per ogni Titolo post universitario fino a punti.
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,10 per ogni corso di durata uguale o superiore massimo di 0,30 punti.
Incarichi esterni che determinano arricchimento professionale	0,10 per ogni incarico di durata uguale o superiore a 30 giorni fino a un massimo di 0,30 punti

**d) Per il Personale che, per indisponibilità di risorse sufficienti, pur essendo idoneo in graduatoria, non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni**, viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio totale riportato (cioè 3% di 20= 0,60, riproporzionato se il punteggio massimo attribuibile esprime un valore diverso).

#### **Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

15. Per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai commi precedenti (punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lett. a), b) e d)** per Operatori e Operatori Esperti e **lett. a), b), c) e d)** per Istruttori, Funzionari e EQ).

16. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. Qualora il dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi, appone riserva sulla propria scheda e può richiedere per iscritto, entro i successivi dieci giorni, una verifica al Segretario Comunale, con indicazione dei motivi del reclamo: il Segretario comunale decide entro i successivi dieci giorni. In caso di mancata presentazione del reclamo da parte del dipendente nei successivi dieci giorni, la scheda del dipendente diviene definitiva.

17. Sono formulate graduatorie generali per ciascuna Area contrattuale: solo per l'area dei Funzionari e delle E.Q. sono formulate due graduatorie, una per i Funzionari non titolari di incarico di E.Q. e una per i Funzionari titolari di incarico di E.Q..

18. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito in ordine il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, nei limiti delle progressioni attribuibili come stabilito in sede di contrattazione decentrata annuale di parte economica.

19. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nelle valutazioni individuali;
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- al dipendente più anziano di età.

20. Le graduatorie sono pubblicate all'albo pretorio on line con valore di notifica per i

dipendenti interessati e sono soggette agli ordinari strumenti di impugnazione.

## **CAPO IV – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ: CRITERI E MISURE PER L'ATTRIBUZIONE.**

### **Art. 18 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro.**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale può essere sottoposto nello svolgimento della propria attività lavorativa.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'effettiva individuazione degli aventi diritto, è di competenza del Responsabile EQ della struttura organizzativa nell'ambito della quale sono espletate le attività/prestazioni.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, per cui ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, per come appresso individuate.
8. Il permanere delle condizioni che determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Responsabile titolare di incarico di EQ di assegnazione del dipendente con cadenza periodica e ogni qualvolta necessario.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro.**

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o disagiate.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
  - dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni/servizi che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e/o Economo.
3. L'indennità maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
  - dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
5. Per le attività che comportino maneggio di valori, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori maneggiati nell'annualità di riferimento:
- Economo € 3,00 al giorno di effettivo esercizio.
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:  
Per attività rischiose si intendono le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, in particolare sono quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dal Personale che utilizza macchinari pericolosi o che sia sottoposto a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile EQ di assegnazione del dipendente, a titolo esemplificativo:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa), utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che quindi sono espletate in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, per le caratteristiche di esecuzione sono di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
  - prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
  - attività svolte da Personale sottoposto a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e di depurazione che pertanto risulta sottoposto a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;
  - attività svolte da Personale che opera utilizzando macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano, sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T., impianti elettrici con quadri elettrici, etc.;
7. Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 2,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili EQ dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle attestazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Servizio titolare del pagamento del salario accessorio, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, implicante, nell'arco della giornata, un carico di lavoro elevato nonché differenziato rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni, la condizione sfavorevole deve essere intensa e continuativa;

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno nei giorni con solo orario antimeridiano e di 4 ore e 30 minuti nei giorni con rientro pomeridiano;
  - disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e personale;
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo, la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro di norma per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità, calamità) etc.;
  - disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;
  - prestazione con orario di servizio soggetto a cambiamenti contingenti e riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
  - elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio da vigilare e controllare;
  - attività che comportano per il dipendente un disagio dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali), esclusa la turnazione.
9. Per le attività che comportano attività disagiate, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € 2,00.
10. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili di area presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Servizio attribuito del pagamento del salario accessorio, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
11. L'indennità condizioni di lavoro, di cui al presente articolo, è commisurata in sintesi nella

tabella che segue:

	<b>Indennità Condizioni di lavoro</b>	<b>Importo al giorno</b>
A	Economo	€ 3,00
B	Personale esposto a rischio	€ 2,00
C	Personale sottoposto ad attività disagiate	€ 2,00

12. In caso di compresenza di più fattispecie (maneggio valori, rischio, disagio):

- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A) e C) € 5,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere B) e C) € 4,00/giorno
- qualora al personale competano le indennità di cui alle lettere A) e B) e C) € 7,00/giorno

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e nel caso di incapienza: da risparmi di altri istituti contrattuali o dalle somme destinate alla performance individuale, che comunque deve conservare l'importo minimo di cui all'art. 15 del presente CCDI, in ultimo, se non risultano risorse disponibili da destinare alla completa erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, le indennità unitarie, di cui alla precedente tabella, sono ridotte proporzionalmente con eguale percentuale.

**Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree professionali che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione.**

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree professionali, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a € 3.000,00 annui lordi, elevabili al massimo di € 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

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

- Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto organizzativo dell'Amministrazione comunale.
- Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area d'inquadramento (ovvero dello stesso profilo).
- La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di

procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

- Per procedimenti complessi si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:
  - Conduzione in autonomia del processo decisionale;
  - Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
  - Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;
  - Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
  - Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità.
- All'interno delle specifiche responsabilità viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.
- L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Accordo Economico Annuale e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022, (comma 2, lettera e). Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

3. Per differenziare il budget da destinare ad ogni area d'inquadramento, in relazione alla rilevanza della specifica responsabilità riferita alla declaratoria di cui all'Allegato A del CCNL 16.11.2022, le risorse complessive assegnate annualmente dalla contrattazione decentrata all'istituto delle specifiche responsabilità, sono paramtrate e ripartite per area d'inquadramento, tenendo conto del n° di posizioni individuate per ogni area e sulla base dei seguenti parametri:

<b>Tabella Parametri per calcolo Budget Specifica Responsabilità per Area d'inquadramento</b>	
<b>Area d'inquadramento</b>	<b>Parametro (PA)</b>
Area Operatori	0,40
Area Operatori Esperti	0,60
Area Istruttori	0,80
Area Funzionari	1,00



<b>Calcolo Budget Indennità specifica responsabilità Area d'inquadramento</b>
---

1) Prima si calcola la  $\Sigma PA$  (Sommatoria Parametri Area d'inquadramento) con la seguente formula:

$$\Sigma PA = N^{\circ} PSRA \times PA$$

Dove:

$\Sigma PA$  è la Sommatoria Parametri Area d'inquadramento

$N^{\circ} PSRA$  è il n° di Posizioni Specifica Responsabilità ricadenti nell'Area d'inquadramento

$PA$  è il Parametro Area d'inquadramento (Rif. Tabella Parametri)

2) Dopo si procede al calcolo del **BUDGET AREA D'INQUADRAMENTO**, con la seguente formula:

$$BA = \frac{ID \times \Sigma PA}{PAP}$$

Dove:

***BA*** è il *Budget Area d'inquadramento*

***(ID)*** è l'*Importo complessivo destinato dalla contrattazione decentrata all'istituto della specifica responsabilità*

***$\Sigma PA$***  è la *Sommatoria Parametri Area d'inquadramento*

***PAP*** è la *somma dei Parametri di tutte le Posizioni Specifica Responsabilità ricadenti in ogni Area d'inquadramento (Rif. Tabella Parametri)*

4. **A titolo esemplificativo e non esaustivo**, con riferimento a quanto specificato al superiore comma 2 e all'art. 84 del CCNL 16.11.2022, le fattispecie riconducibili alle specifiche responsabilità sono in dettaglio:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo 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 alla complessiva responsabilità dei Servizi Demografici e/o alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile di tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale o di squadre/gruppi di personale di pari o inferiore area di lavorazioni complesse (almeno 2 unità);
- specifica e diretta responsabilità derivante dalla conduzione e tenuta e manutenzione impianti (ES. impianto depurazione, impianti elettrici e pubblica illuminazione, acquedotto e reti idriche) o responsabilità autoparco e manutenzione automezzi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere referente tecnico, amministrativo e/o contabile con affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi che vengono oggettivamente considerati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);
- 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,

etc.): project manager e personale di supporto;

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Responsabile di Servizio o di Responsabile di Ufficio previsto da legge o regolamento o dall'Organigramma annuale dell'Ente;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020 o affidamento incarico di sostituzione del Responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg);
- svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;
- affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto alla struttura organizzativa di assegnazione, che prevede l'adozione con continuità e non a carattere episodico/contingente di atti autonomi a rilevanza esterna.

5. Ai fini della preventiva ricognizione interna, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno i Responsabili titolari di incarico di EQ, di concerto con il Segretario comunale, individuano il fabbisogno delle posizioni di specifiche responsabilità all'interno di ciascuna unità organizzativa:

- in maniera limitata e non generalizzata (anche con eventuale accorpamento);
- sulla base delle fattispecie di specifica responsabilità sopra descritte;
- con riferimento all'Organigramma vigente e nel PEG annuale, anche se provvisorio;
- con riferimento alla mappa delle tipologie di procedimento eventualmente adottata dall'Ente e con i criteri previsti dal presente articolo. La ricognizione, adottata formalmente, viene trasmessa al Sindaco e alla Giunta Comunale, al Segretario Comunale, al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

6. **La pesatura** di ogni posizione di specifica responsabilità, per come individuate nel rispetto di quanto stabilito al presente articolo e ricadente in ogni Area d'inquadramento, determina il punteggio del **Valore Peso Potenziale (VPP)**, che è **dato dal punteggio risultante dalla Scheda Allegato A**, redatta dal Segretario Comunale sentito il Responsabile EQ di ogni struttura organizzativa apicale.

7. Il **Valore del Compenso Potenziale (VCPA)**, correlato al **Valore Peso Potenziale (VPP)** è calcolato, a seguito della determinazione dell'**Importo destinato (ID)** dalla contrattazione decentrata annuale all'istituto contrattuale dell'indennità specifica responsabilità.

8. L'**Importo destinato (ID)** è ripartito tra le Aree professionali interessate alle quali è assegnato un **Budget Area d'inquadramento (BA)** annuale, come sopra calcolato. Per stabilire il **Valore del Compenso Potenziale (VCPA)** si procede nel modo seguente:

1) Si applica prima la seguente formula per calcolare il Valore Punto Area (VPA):

$$VPA = BA: \text{Somatoria VPPA}$$

Dove:

VP è: il Valore punto

BA è: il Budget Area d'inquadramento annuale assegnato per le specifiche responsabilità ricadenti in ogni Area d'inquadramento

VPPA è: il Valore Peso Potenziale Area della posizione di specifica responsabilità, individuato dal punteggio risultante dalla pesatura effettuata con la scheda Allegato A.

2) Dopo aver calcolato il Valore Punto Area (VPA) si procede alla determinazione del Valore Compenso Potenziale (VCPA) applicando la seguente formula:

$$VCPA = VPA \times VPPA$$

Dove:

VCPA è: il Valore Compenso Potenziale Area d'inquadramento della posizione specifica responsabilità individuata

VPA è: il Valore punto Area d'inquadramento

VPPA è: il Valore Peso Potenziale Area d'inquadramento della posizione di specifica responsabilità, individuato dal punteggio risultante dalla pesatura effettuata con la scheda Allegato A

3) Il Compenso Effettivo Specifica Responsabilità (CESR), relativo alla specifica responsabilità esercitata nel periodo annuale d'incarico, è attribuito ad ogni incaricato a seguito della valutazione conclusiva effettuata dal proprio Responsabile con la Scheda Allegato B, dopo la chiusura dell'esercizio annuale.

Il Compenso Effettivo Specifica Responsabilità (CESR) di ogni posizione di specifica responsabilità è corrisposto sulla base della seguente formula:

$$CESR = VCPA \times \% \text{ punteggio Scheda Valutazione conclusiva Allegato B specifica responsabilità}$$

Dove:

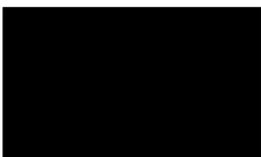
CESR è: Compenso Effettivo Specifica Responsabilità relativo alla Posizione di specifica responsabilità esercitata

VCPA è: Valore Compenso Potenziale posizione specifica responsabilità individuata

% punteggio Scheda Valutazione è: la percentuale corrispondente al punteggio della valutazione conclusiva effettuata dal Dirigente/Responsabile con l'Allegato B e si ottiene con la seguente formula:

$$\% \text{ punteggio Scheda Valutazione} = \text{Punteggio Scheda Valutazione All. B} \times 100: VCPA$$

Le valutazioni della Scheda Allegato B con punteggio complessivo inferiore a 28 punti su 55 (punteggio max) sono considerate insufficienti e non danno titolo alla corresponsione dell'indennità.



9. Sulla base delle risultanze formalizzate in relazione a quanto stabilito ai commi precedenti, fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata sopra specificate, il Responsabile EQ di ciascuna struttura organizzativa, sempre a inizio anno, nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa e tra il personale delle Aree contrattuali che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, adotta formale provvedimento organizzativo motivato, con il quale attribuisce l'incarico di eventuali nuove posizioni di specifiche responsabilità e/o di modifica di quelle precedentemente assegnate, specificando le attività, i compiti, le responsabilità e le risorse

umane, economiche e strumentali assegnate e il relativo Valore Compenso Potenziale Area d'inquadramento attribuito alla posizione dalla pesatura, che comunque potrà essere calcolato e comunicato a conclusione della sessione negoziale annuale.

10. Il provvedimento formale di assegnazione dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto, motivato e non può avere effetto retroattivo; deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno di norma cadenza almeno annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi che determinano la variazione dei contenuti della specifica responsabilità, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico destinato e concordato con l'Accordo economico annuale, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Assumono continuità i precedenti provvedimenti di specifica responsabilità per i quali non sia intervenuta revoca espressa e che, pertanto, seguono da sé e formalmente l'ultra vigenza degli incarichi precedentemente assegnati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del proprio Responsabile EQ:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi (come su indicati) o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di trasferimento ad altra unità organizzativa.

12. L'assegnazione formale degli incarichi di specifiche responsabilità è comunicata al Servizio Personale e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della correlata indennità.

13. Gli importi delle indennità per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

14. L'indennità per specifiche responsabilità di norma **non compete** per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi appresso elencati:

- Nell'ipotesi di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 21 maggio 2018, al dipendente spetta il trattamento economico accessorio e, quindi, l'indennità per specifiche responsabilità per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (a tale proposito può essere utile consultare la tabella 1 allegata al Ccnl del 6.7.1995, tuttora vigente);
- I permessi ex art. 44 CCNL 2022 per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, se fruiti a giorni, sono sottoposti al medesimo regime economico delle assenze per malattia e alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- Le ferie, i permessi retribuiti ex art. 40 CCNL 2022 non riducono l'indennità per specifiche responsabilità; ciò in quanto le disposizioni contrattuali prevedono, in questi casi, l'esclusione delle sole indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità. L'indennità di specifiche responsabilità è una indennità riconosciuta su base annuale e attribuita mensilmente per il periodo di durata dell'incarico, per questa ragione non si può ritenere che si tratti di indennità correlata all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa (come invece l'indennità condizioni di lavoro);
- Per quanto riguarda i permessi retribuiti il diritto alla corresponsione della indennità per specifiche responsabilità è espressamente previsto dall'art. 40, comma 4, CCNL 2022.
- Analogamente per i congedi di maternità/paternità, se nella retribuzione media globale giornaliera da utilizzare per il calcolo rientrano i trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore.

15. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per malattia (esclusi i casi di cui al comma precedente), gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con

conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

16. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata entro e non oltre il 1° mese dell'anno successivo, dal Responsabile EQ del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base del numero di mesi (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate mese intero) in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità. Gli atti di attestazione e liquidazione sono trasmessi per la corresponsione del beneficio come determinato all'Ufficio Personale. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili i criteri delle specifiche responsabilità potranno essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

17. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare le mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

18. In ogni caso i compensi sono erogati nel limite delle risorse annualmente destinate. Eventuali residui derivanti dalla liquidazione finanziano la produttività individuale.

### **Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (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);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Le somme di cui ai commi 1 e 2 saranno erogate ai dipendenti, secondo i criteri concordati tra le Parti e recepiti negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i responsabili - titolari di incarico di EQ vi provvede il loro sostituto oppure il Segretario comunale.

4. 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.

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

### **Art. 22 – Incentivi per le funzioni tecniche**

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023, è disposta sulla base dei criteri di attribuzione da contrattare e dei quali l'Amministrazione Comunale prenderà atto tramite l'approvazione dell'apposito Regolamento che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
2. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive ordinarie e il ricorso agli appalti CONSIP.
3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il limite stabilito dalla normativa vigente.

#### **Art. 23 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.**

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati sulla base dei criteri di attribuzione da contrattare e dei quali l'Amministrazione Comunale prenderà atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante.

#### **Art. 24 - Piani di razionalizzazione e risparmio**

1. Con cadenza annuale, i risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011, relativi all'anno precedente, nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti, sono destinate al fondo per la contrattazione decentrata.
2. Nella ripartizione della quota di risorse di cui al comma 1, una parte pari al 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Responsabili EQ interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 15 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione dell'incentivo è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

#### **Art. 25 - I piani di welfare integrativo**

1. Le parti concordano che il benessere dei propri dipendenti debba essere uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione e che sia necessario investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. Le parti rinviando ad apposito disciplinare la regolamentazione dei criteri di accesso ai piani di welfare integrativo, concordando di definirlo entro il primo bimestre dell'anno 2024.
3. Le parti concordano altresì che l'istituto avrà decorrenza dal 01/01/2024.

#### **Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente ad inizio anno e, ove occorra, anche nel corso dell'anno.
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte

in un mese.

3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile/annuale, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

4. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte in un mese di norma nel limite massimo di sei mesi, elevabile a dodici mesi in casi di necessità o carenza di personale. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

5. Per le giornate eccedenti le ordinarie 6 mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

6. Ogni Responsabile EQ deve provvedere, nell'ambito della struttura organizzativa della quale è responsabile, all'organizzazione del servizio di reperibilità di competenza, disponendo formalmente e per tempo i turni settimanali/mensili di reperibilità indicando le unità di personale interessate, i periodi giornalieri e gli orari prestabiliti. Delle disposizioni di servizio deve essere data comunicazione al Sindaco, al Segretario generale, al Personale coinvolto, al Servizio Personale e a eventuali Autorità competenti interessate ai servizi svolti in reperibilità.

#### **Art. 27 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno**

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio o altra giustificata specificità.

2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- tutele connesse alla maternità o paternità;
- assistenza di familiari portatori di handicap;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero;
- necessità connesse alla frequenza dei propri figli agli asili nido, alle scuole materne e scuole primarie;
- impegno in attività di volontariato.

3. Non sono, inoltre, obbligati a prestare lavoro notturno: la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. Sono, infine, comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, 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. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo Responsabile EQ.

#### **Art. 28 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim;
- I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive;
- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q., alla quale è aggiunto l'importo risultante dai risparmi di cui alla lett. b), di cui al successivo art. 28 del presente CCDI;

2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio della valutazione annuale ottenuto, in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;
- Nell'ipotesi di incarico ad interim relativo ad altra EQ previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, per la durata dello stesso, al dipendente incaricato è riconosciuto, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita nel provvedimento di conferimento dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché degli esiti della valutazione ai fini dell'attribuzione della Retribuzione di Risultato. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante;
- Viene effettuata seguendo il seguente calcolo e come indicato nella tabella che segue:

A titolo di esempio, si procede per come indicato nella tabella seguente:

CRITERI RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE RISULTATO											
BUDGET E.Q.									49000,00		
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE									40000,00		
RETRIBUZIONE DI RISULTATO									8000,00	17%	
Compenso incarico interim 4 mesi EQ B								4 mesi	12000	1000,00	25%
Funz. EQ	Retr. Pos. Nominale	P.T. o TP.	Retr. Pos. Attribuita	Tempo lavoro in mesi	Retr. Pos. spettante	Peso %	Retr. Ind. massima teorica complessiva	Valutaz. Max 100	Retribuzione Risultato da erogare		
									Retr. Di Risultato	Compenso Interim	Totale
A	10000,00	50%	5000,00	12	5000,00	13,90	1112,00	97	1078,64		1078,64
B	12000,00	100%	12000,00	8	8000,00	22,22	1777,60	88	1564,29		1564,29
C	16000,00	100%	16000,00	12	16000,00	44,44	3555,20	99	3519,65	1000,00	4519,65
D	7000,00	100%	7000,00	12	7000,00	19,44	1555,20	91	1415,23		1415,23
TOTALE	45000,00		40000,00		36000,00		8000,00	375,00	7577,81	1000,00	8577,81

3. Al 30% degli incaricati di E.Q. che conseguano la valutazione più elevata (comunque non inferiore all'85% del punteggio massimo attribuibile), è attribuita una maggiorazione pari al 35% (non inferiore al 30%) del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato

attribuite ai responsabili valutati positivamente.

**Art. 29 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.**

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16.11.2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella tabella inserita al comma 2.

2. Per come specificato al comma 1, la retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo, dall'art. 20 del CCNL 2022. La riduzione viene operata sulla base dei seguenti scaglioni e delle corrispondenti percentuali di abbattimento:

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento Retribuzione Risultato
fino a	€ 3.000			0%
Sup. a	€ 3.000	Fino a	€ 6.000	10%
Sup. a	€ 6.000	Fino a	€ 9.000	15%
Sup. a	€ 9.000	Fino a	€ 12.000	20%
Sup. a	€ 12.000	Fino a	€ 18.000	25%
oltre	€ 18.000			30%

**LEGENDA:**

Prima si individua in quale scaglione della Tabella si colloca l'importo totale delle indennità percepite nell'anno di riferimento. In corrispondenza si individua la percentuale di abbattimento della retribuzione di risultato. Per il calcolo dell'importo della riduzione si opera con la seguente formula:  $(X = A \times B/100)$ , dove: X= Importo riduzione.

3. Gli incentivi funzioni tecniche, complessivamente corrisposte nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il limite stabilito dalla normativa vigente.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi tributi), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

5. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate:

- alla Retribuzione di Risultato ed è distribuito a tutti i funzionari titolari di incarico di EQ, eccetto quelli per cui è intervenuta la riduzione, in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita, nella misura del 50%;
- il restante 50%, all'incentivo della Performance Individuale ed è attribuito in proporzione all'incentivo individuale assegnato sulla base di quanto stabilito all'art. 15, comma 5, lett. a).

## CAPO V - POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### Art. 30 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.

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

- la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio Responsabile titolare di incarico di EQ;
- le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- le fasce di flessibilità 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 Responsabili titolari di incarichi di EQ o dal Segretario comunale;
- la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal Personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.

5. I Responsabili titolari di incarichi di EQ potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto ordinariamente disciplinato con propri atti organizzativi di lavoro del personale dipendente.

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

- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, scuole dell'obbligo e di istruzione secondaria di 2° grado;
- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
- Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

7. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

8. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata o anticipata di 30 minuti sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.

9. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.

10. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio Responsabile E.Q.. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

11. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

12. I dipendenti di cui all'articolo 36, c. 4, del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il proprio Responsabile EQ, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:30 e le 17:30 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

13. Nei confronti dei responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore mezzora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

14. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### **Art. 31 - Pausa e Riposi intermedi**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.

Lgs. n. 151/2001;

- Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
- Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e di istituti di istruzione di 1° e 2° grado;
- Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa; in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:

- All'area della protezione civile;
- All'area della vigilanza;
- All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
- All'area scolastica ed educativa;
- Alla attività della biblioteca;
- Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
- Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

4. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D. lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.

5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

6. Le parti concordano che il limite massimo di buoni pasto erogabili ai dipendenti è pari a due per ogni settimana, elevabile solo in caso di sospensione dei rientri pomeridiani nei mesi estivi durante le settimane in cui si prevede il recupero delle ore non lavorate.

### **Art. 32 - La Banca delle Ore**

1. In applicazione dell'art. 33 CCNL F.L. 16.11.2022 e nel rispetto della disciplina del medesimo CCNL, è istituita nell'Ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce in corso d'anno producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il limite complessivo annuo pari a 70 ore. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. Gli aspetti che attengono all'informazione e alla contrattazione integrativa della Banca delle ore, sono trattati direttamente e rispettivamente dall'art. 4 "Informazione", dal comma 5 dell'art. 6 "Organismo Paritetico per l'Innovazione, dall'art. 7, comma 4, lett. o) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", dall'art. 33 "Banca delle ore", dal comma 15 dell'art. 44 "Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

5. Per la gestione all'interno dell'Ente della Banca delle ore, il Responsabile competente per il personale ne garantisce il funzionamento, eventualmente anche con proprio provvedimento organizzativo, tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL e dal presente CCDI.

**Art. 33 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.**

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo e lavorativo, le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

**Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi (26 settimane) su base annua per le attività di evidente e variabile intensificazione che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16.11.2022.

**Art. 35 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali**

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

**Art. 36 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018 e all'art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022.**

1. Le parti convengono la possibilità di incrementare fino al 50% rispetto al tetto massimo

per ogni area d'inquadramento dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- 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/familiare, 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:
- 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;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 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.

2. 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.

3. Le parti convengono altresì la possibilità di derogare al tetto massimo per ogni area d'inquadramento dei dipendenti in part time per particolari esigenze di funzionalità dei servizi, per la stabilizzazione del personale precario e per il rispetto dei limiti di spesa di personale.

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 d'inquadramento allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### **Art. 37 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano 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:

- le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. 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.

3. Le parti convengono che l'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di giustificate criticità organizzative.

#### **Art. 38 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni.**

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

#### **Art. 39 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria**

1. È costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi notificatori su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.

2. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio competente provvede alla quantificazione del fondo pari all'80% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, compreso oneri riflessi ed IRAP, con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche. L'importo destinato ai dipendenti interessati deve essere annualmente inserito nel Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2022.

3. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:

- determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari all'80% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
- individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
- determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate. Sono comunque esclusi dall'incentivo i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno avuto una valutazione della performance individuale inferiore a 60% del valore massimo attribuibile.
- le somme non possono in alcun caso essere riportate nell'anno successivo ed eventuali risparmi costituiranno economie di bilancio.

#### **Art. 40 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dei dipendenti in servizio, il limite massimo individuale di cui all'art. 14,

comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

**Art. 41 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo gli stessi livelli qualitativi dei servizi all'utenza.

## CAPO VI - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

### **Art. 42 - Integrazione della parte variabile del fondo**

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque almeno 7 gg. prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale.
2. L'integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio stanziabile rispetto al limite complessivo annuo del salario accessorio stabilito dalle norme vigenti in materia.

### **Art. 43 - Ripartizione del fondo risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti, con specifico Accordo Decentrato, procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata per le destinazioni c.d. "storiche" ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dal presente CCDI.
3. Le parti stabiliscono di comune accordo gli importi, ovvero le percentuali, da destinare agli istituti contrattuali, in modo da garantire il principio di equità e opportunità a tutti i dipendenti dell'Ente di ogni Area d'inquadramento e di tutti i gruppi di Profili professionali.
4. Le parti, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo risorse decentrate, corredato delle modalità di calcolo delle voci contrattuali che lo costituiscono e del calcolo del rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione e destinazione.
5. In caso di mancata definizione della nuova intesa annuale si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione percentuale dell'anno precedente nel rispetto di quanto stabilito nel CCDI normativo vigente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro e già regolate dal CCDI normativo vigente, con le modalità ivi indicate e sulla base delle percentuali corrispondenti per ogni istituto contrattuale, tenendo conto comunque della possibile utilizzazione, in caso di maggiore necessità, di risorse risultate disponibili dalla minore utilizzazione in altro istituto contrattuale. Tale criterio non si applica per le percentuali o importi destinati per i Differenziali nelle Aree (c.d. PEO).

### **Art. 44 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

### **Art. 45 - Servizio mensa e buono pasto sostitutivo**

1. Il servizio mensa e buono pasto sostitutivo è regolato dall'art 35 del CCNL 16.11.2022 ed è materia di informazione preventiva e di confronto, per come stabilito dagli artt. 4, 5 e 35, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro;
- Personale della polizia locale
- Area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
- Attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
- Attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

## **CAPO VII - PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO E DELLA FORMAZIONE**

### **Art. 46 - Incentivi personale educativo e scolastico.**

Non presta servizio presso l'Ente personale educativo e scolastico.

## CAPO VIII - POLIZIA LOCALE

*(Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel Titolo VI – Sezione per la polizia locale del CCNL 21.05.2018.)*

### **Art. 47 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anche esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dai dipendenti appartenenti al servizio di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

5. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU).

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI sono fatti salvi gli effetti della complessiva disciplina previgente.

7. I costi dei servizi svolti dal personale appartenente al servizio di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste, come specificato ai precedenti commi 1, 2 e 3, a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

### **Art. 48 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al

personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;

L'importo giornaliero da corrispondere è di € 1,00=

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 51% di orario giornaliero in servizi esterni.

4. Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei casi di arco orario sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo all'arco orario in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

5. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Responsabile EQ/Comandante Polizia Locale. Il compenso è corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Responsabile EQ/Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare dal sistema automatizzato di rilevazione presenze / assenze e la corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 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;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

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

#### **Art. 49 - Utilizzo Proventi delle sanzioni per violazioni del Codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al Personale in servizio a tempo indeterminato, in coerenza con le previsioni legislative, al finanziamento di:

- Per il 25%, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- Per il 25%, a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 24 del presente CCDI;
- Per il 50%, a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione, in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente e su proposta del Responsabile EQ/Comandante Polizia Locale.

3. La destinazione della somma di cui al comma 1 lett. c), operata con delibera di Giunta Comunale, è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al

loro dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

**Art. 50 – Indennità di funzione del Personale della Polizia Locale.**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL, gli enti possono erogare al Personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti e/o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia, cui devono adeguarsi i regolamenti comunali.

2. I criteri generali che sovrintendono all'attribuzione e all'erogazione dell'indennità di funzione sono i seguenti:

- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;
- Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate a inizio anno con provvedimento del Responsabile EQ/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario dell'Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli Uffici di P.L. e dei servizi da espletare e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

3. In sede di contrattazione decentrata annuale, con l'Accordo per la ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate, le Parti stabiliscono la percentuale ovvero l'importo complessivo da destinare all'indennità di funzione: i criteri per l'indennità sono allegati al presente CCDI.

4. Gli incarichi hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile EQ del Settore/Comandante:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- in caso di trasferimento ad altro Servizi.

5. L'indennità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi elencati all'art. 19, commi 9 e 10 del presente CCDI. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Per il personale part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile EQ/Comandante del Settore/Corpo di assegnazione del dipendente ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
8. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 51 – Misure concernenti la Salute e la Sicurezza sul Lavoro**

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, dare attuazione alle 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 il benessere psicofisico, sociale, organizzativo e lavorativo.
- 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.

## **CAPO IX – PROCEDURE DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE E CONTRADDITTORIO. CLAUSOLE DI VERIFICA. NORME FINALI**

### **Art. 52 - Procedure di riesame della valutazione della performance e contraddittorio. Ricorsi**

1. Le parti concordano che il prossimo Regolamento di misurazione e valutazione della Performance dovrà contenere:

- le procedure di riesame della valutazione della performance di ogni dipendente e le modalità di richiesta ed effettuazione del contraddittorio;
- le procedure di ricorso ad un grado superiore per ogni decisione assunta in relazione alle premialità correlate alla valutazione della performance.

In ogni caso, i Responsabili EQ entro 7 giorni dalla consegna degli esiti della loro valutazione possono presentare richiesta di riesame al NIV/OIV, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione. Sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il NIV/OIV decide entro e non oltre i successivi 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato. Alla decisione di riesame di prima istanza del NIV/OIV, il dipendente contro la decisione del NIV/OIV può ricorrere entro i successivi 5 gg. al Sindaco, che decide, con l'eventuale supporto del Segretario Comunale, entro e non oltre 10 gg. dal ricevimento del ricorso. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

I dipendenti valutati dai Responsabile EQ:

entro 7 giorni dalla consegna della Scheda di Valutazione individuale Performance possono presentare Richiesta di riesame al Responsabile EQ valutatore, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione;

sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il Responsabile EQ valutatore decide entro e non oltre 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato;

ricevuta la decisione di riesame di prima istanza del Responsabile EQ valutatore, il dipendente può ricorrere al NIV/OIV entro i successivi 5 gg. contro la decisione di riesame del valutatore;

il NIV/OIV decide sul ricorso entro e non oltre 10 gg. dal suo ricevimento e comunica contestualmente la decisione al dipendente ricorrente. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

### **Art. 53 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di marzo, e comunque ogni volta che una delle Parti lo chieda, entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le Parti possono verificare la corretta e puntuale applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

2. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed il/i soggetto/i sindacale/i richiedente/i e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti assumono e danno seguito agli impegni concordati per il superamento delle criticità applicative stabilendo le relative modalità, le fasi e le scadenze per adempiere. Di quanto emerge a conclusione della verifica le Parti sono impegnate a tenerne conto nella successiva sessione negoziale in sede di contrattazione decentrata. Il Verbale viene trasmesso al Sindaco e alla Giunta comunale, a tutti i Responsabili interessati e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

**Art. 54 - Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro esplicita sostituzione.

2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrativa ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

SERRATA 14 dicembre 2023

PARTE PUBBLICA		PARTE SINDACALE	
Dott. Marino Antonio Presidente		<b>OO.SS. Territoriali</b>	
Dott.ssa Toscano Alessia Componente		FP CGIL	assente
		CISL FP	assente
		UIL FPL	 assente
		CSA RAL Dott. Mileto Gaetano	
		<b>RSU</b>	
		Giovinazzo Giuseppina	