



COMUNE DI SAN VERO MILIS

Provincia di Oristano

Via Eleonora D'Arborea, 5 - C.A.P. 09070 - ☎ 0783/460122 - ☎ 0783/460130

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI

TRIENNIO 2023-2025

In data 29 dicembre 2023 alle ore 09:00 presso la residenza municipale del Comune di San Vero Milis, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Dott. Alessandro Murana
Componente Dott. Fanari Andrea
Componente Geom. Manca Raimondo
Componente Dott.ssa Stucchi Raffaella

la delegazione sindacale così composta:


OO.SS. Territoriale
CISL FP Salvatore Usai
SILPOL Michele Del Rio

R.S.U. Aziendale Casu Donatella
R.S.U. Aziendale Zinzula Salvatore
R.S.U. Aziendale Cabitza Giulia

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

Per la delegazione di parte datoriale:

Presidente Dott. Alessandro Murana



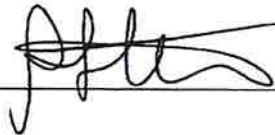
Componente Dott. Fanari Andrea



Componente Geom. Manca Raimondo



Componente Dott.ssa Stucchi Raffaella



Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale

CISL FP Salvatore Usai



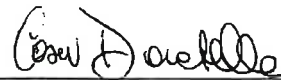
OO.SS. Territoriale

SILPOL Michele Del Rio




R.S.U. Aziendale

Casu Donatella



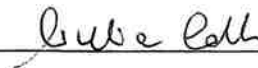
R.S.U. Aziendale

Zinzula Salvatore



R.S.U. Aziendale

Cabitza Giulia



PREMESSA

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo al personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. In relazione a quanto stabilito dall'art. 2 del nuovo CCNL, gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico – inclusi, in primo luogo, i nuovi stipendi tabellari – e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla stipula, ovvero entro il mese di dicembre u.s..

Tra le materie e gli ambiti in cui il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, sono da considerare e ricomprendere in particolare:

- il sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, che in linea con le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., è stato ridefinito *ex novo*;
- le progressioni tra le aree di inquadramento del personale (c.d. "progressioni verticali");
- le progressioni economiche all'interno delle aree, dalle quali conseguirà per i dipendenti l'acquisizione di differenziali stipendiali che andranno a costituire incrementi stabili dello stipendio, rilevanti pertanto anche ai fini previdenziali;
- gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), ovvero quelli che anteriormente al CCNL 16 novembre 2022 erano definiti incarichi di posizione organizzativa;
- le disposizioni particolari relative ai piccoli Comuni, alle Unioni di Comuni e ai servizi in convenzione;
- il lavoro agile e il lavoro da remoto;
- il personale delle Sezioni speciali di cui al Titolo IX del nuovo CCNL (personale educativo e scolastico; personale della Polizia Locale; personale iscritto ad albi od ordini professionali; personale delle professioni sanitarie o socio-sanitarie);
- la disciplina relativa al salario accessorio, con particolare riferimento al Fondo risorse decentrate e allo stanziamento degli importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ.

Più specificamente, con riferimento alle somme destinate al salario accessorio, si segnala per gli Enti Locali la possibilità, contemplata espressamente dall'art. 79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, di stanziare risorse aggiuntive in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, e s.m.i., per un ammontare non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Detto importo, avuto riguardo a quanto espressamente disposto dall'art. 1, comma 604, della Legge n. 234/2021, è da considerare inclusivo, ovvero al lordo, degli oneri riflessi, e dovrà essere:

- quantificato e stanziato previa adozione di specifica e motivata deliberazione da parte dell'Amministrazione, prendendo a riferimento – stando ai contenuti della dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 11 aprile 2008 - le somme, relative al personale di qualifica non dirigenziale e riconducibili esclusivamente alla competenza dell'anno 2018 (non computando, pertanto, gli emolumenti arretrati riferiti ad anni precedenti), risultanti dalle Tabelle 12, 13 e 14 del Conto annuale del personale relativo all'anno 2018. Per la Tabella 14 occorrerà considerare esclusivamente le retribuzioni riguardanti il personale a tempo determinato e il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- ripartito tra Fondo risorse decentrate e stanziamento destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ, in misura proporzionale agli importi stanziati per le medesime finalità nell'anno 2021.



Altro tema importante disciplinato dal CCNL 2019-2021, come innanzi accennato, è quello delle progressioni economiche del personale all'interno delle aree di inquadramento, dalle quali conseguono differenziali stipendiali – nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 16 novembre 2022, fermo in proposito quanto ulteriormente stabilito dall'art. 92 e segg. per il personale delle Sezioni speciali – destinati a incrementare stabilmente il trattamento stipendiale di pertinenza dei dipendenti del comparto.

La disciplina introdotta al riguardo dal nuovo CCNL fa registrare importanti novità rispetto al preesistente impianto contrattuale, demandando alla contrattazione integrativa la definizione di aspetti di assoluto rilievo, riguardanti, tra l'altro, la ponderazione dei criteri di valutazione da utilizzare ai fini della predisposizione delle graduatorie dei partecipanti alle procedure selettive, sulla base delle quali saranno attribuiti i suddetti differenziali stipendiali al personale dipendente.

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

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 30/10/2023;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, allegato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di San Vero Milis con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 Durata, Decorrenza e Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente, di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.



TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI: INFORMAZIONE, CONFRONTO E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 5

Verifiche e interpretazione dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri di confronto, mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
6. Al fine di salvaguardare il diritto dei lavoratori di partecipare alle assemblee sindacali in orario di lavoro per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione, si favorirà la partecipazione, fornendo adeguata strumentazione per i lavoratori che effettuano lavoro agile e da remoto o che si collegano dalla loro postazione di lavoro, qualora le assemblee si svolgano in modalità mista o da remoto.
7. L'aggiornamento del contratto previsto dalla contrattazione decentrata integrativa dovrà avvenire secondo quanto disciplinato dal CCNL 2019-2021 e va avviata entro il primo quadrimestre e conclusa nell'anno di riferimento.

TITOLO III

SISTEMA INDENNITARIO (INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO, INDENNITÀ DI FUNZIONE, SPECIFICHE RESPONSABILITÀ)

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018 e Art. 84-bis CCNL 16 novembre 2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. 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;
 - c. 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.
 - d. 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 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, grandinate, vento, pioggia, siccità) etc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata, come determinata nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.



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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata, come determinata nell'atto ricognitivo di individuazione;

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

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

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. 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

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

| | Condizione di lavoro | | Importo al giorno | Importo previsto |
|---|--|---|-------------------|------------------|
| A | personale esposto a rischio | | € 1,50 | |
| B | personale esposto a disagio | | € 1,50 | |
| C | personale con funzioni di agente contabile | C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00 | € 1,50 | |
| | | C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00 | € 1,50 | |
| | | C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00 | € 1,50 | |

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, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- a. 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;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
 - m. 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.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili,



sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

- Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

| | | | | | | |
|-------|----|----|---|-----|-----|------------|
| Punti | da | 40 | a | 49 | Max | € 500,00 |
| Punti | da | 50 | a | 69 | Max | € 1.000,00 |
| Punti | da | 70 | a | 89 | Max | € 1.500,00 |
| Punti | da | 90 | a | 100 | Max | € 2.500,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità | CONDIZIONI | PUNTEGGIO |
|--|------------------|------------|
| 1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e Elevata Qualificazione. | Media | fino a 20 |
| | Elevata | da 21 a 40 |
| 2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore). | Almeno 3 persone | fino a 20 |
| 3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari. | Media | fino a 30 |
| | Elevata | da 31 a 40 |

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

| | | | | | | |
|-------|----|----|---|-----|-----|-------------|
| Punti | da | 40 | a | 49 | Max | €. 500,00 |
| Punti | da | 50 | a | 69 | Max | €. 1.500,00 |
| Punti | da | 70 | a | 89 | Max | €. 2.500,00 |
| Punti | da | 90 | a | 100 | Max | €. 3.000,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità | CONDIZIONI | PUNTEGGIO |
|---|---|------------|
| 1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti | Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna | fino a 20 |
| | Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna | da 21 a 30 |
| 2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area) | Almeno 3 persone | fino a 20 |
| 3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio | SI | fino a 10 |
| 4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). | MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata | fino a 10 |
| | ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa | da 11 a 30 |
| 5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc. | Abituale | fino a 10 |

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

| | | |
|-------------------|-----|-------------|
| Punti da 40 a 49 | Max | €. 500,00 |
| Punti da 50 a 69 | Max | €. 1.500,00 |
| Punti da 70 a 89 | Max | €. 3.000,00 |
| Punti da 90 a 100 | Max | €. 4.000,00 |

| Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità | CONDIZIONI | PUNTEGGIO |
|---|---|------------|
| 1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnic complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale | Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna | fino a 25 |
| | Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna | da 26 a 40 |
| 2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta). | MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata | fino a 25 |
| | ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa | da 26 a 40 |
| 3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc. | Occasionale | fino a 10 |
| | Abituale | da 11 a 20 |

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

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

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

Art. 8
Indennità di funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) coordinamento di risorse umane;
- c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

| AREA | IMPORTO/CRITERI Art 26 comma 4 | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | € 4.000,00 | € 3.500,00 | € 3.000,00 | € 2.500,00 | € 2.000,00 | € 1.000,00 |
| FUNZIONARI ED EQ | | | | | | |
| ISTRUTTORI | | | | | | |

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.



6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI. 7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo.

Art. 9

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete 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, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:

- a. valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

3. Nella seguente **Tabella 1** sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.

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

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Tabella 1 Indennità di servizio esterno

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

Tabella A

| Pesatura dell'indennità per servizi esterni | | | | Punteggio attribuito (A) |
|---|--------------|-------------|-------------------|--------------------------|
| <i>Basso</i> | <i>Medio</i> | <i>Alto</i> | <i>Molto Alto</i> | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | |

| Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta | | | Punteggio attribuito (B) |
|--|---|--|--------------------------|
| prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno | prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno | prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno | |
| 1 | 2 | 3 | |

| Tabella C | | | Punteggio attribuito |
|-----------|---|---|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | |

Criteri per il calcolo dell'indennità giornaliera di servizio esterno
 Vanno sommati i valori dei pesi delle 2 causali e dell'indice Ente
 La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

| <i>PESO DELLE 2 CAUSALI + INDICE ENTE</i> | <i>FASCIA INDENNITÀ</i> |
|---|-------------------------|
| 1-5 | € 1,50 |
| 6-7 | € 2,50 |
| 8 | € 10,00 |
| 9 | € 15,00 |

TITOLO IV

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI

PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;



- c. compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d. compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e. compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f. incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Titolo V
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 11

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato, per quanto di competenza, dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
- f. raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo V

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*



(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale.
6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

**Titolo VI
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 13

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

L'ente applica il sistema di misurazione e valutazione delle performance, contenuto nel vigente Regolamento degli Uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 30 ottobre 2023 (*Titolo IV*), destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

**Titolo VII
DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Art. 15

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che:

- a. negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata;
- b. che, negli ultimi 2 anni, non siano stati sottoposti a provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

3. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Settore Affari Generali, Socio culturale e scolastico, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni.

4. 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;

5. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e) del CCNL 16 novembre 2022:

| TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE | | | | |
|---|--|---------------------------------------|--|----------------|
| AREA | VALUTAZIONE TRIENNIO PRECEDENTE ¹ | ESPERIENZA PROFESSIONALE ² | COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE PERCORSI FORMATIVE ³ | TOTALE MASSIMO |

¹ Al punteggio in specie non può comunque essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021.

² Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

³ Per il presente criterio di valutazione, in sede di contrattazione integrativa, ciascun Ente può stabilire un punteggio da assegnare previa definizione, per ognuna delle aree di inquadramento del personale, di una distinta griglia per l'attribuzione dei punteggi, elaborata partendo dal presupposto che possano essere valutati soltanto i titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno. Le parti possono inoltre stabilire di assegnare un ulteriore punteggio, correlato al criterio di valutazione in discorso, a eventuali titoli acquisiti dal personale all'esito di percorsi formativi e/o di aggiornamento organizzati dall'Ente, od anche ai medesimi titoli conseguiti dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o di aggiornamento non organizzati dall'Ente, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese.



| | | | | |
|-------------------|----|----|-----|-----|
| OPERATORI ESPERTI | 70 | 30 | -- | 100 |
| ISTRUTTORI | 75 | 20 | 0,5 | 100 |
| FUNZIONARI E.Q. | 85 | 10 | 0,5 | 100 |

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

- a. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
- b. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

- a. Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 4), lettera a).
- b. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
- c. $\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi che prevedano corsi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale e purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini dell'ultima progressione orizzontale conseguita, 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.

| AREA ISTRUTTORI | |
|--|---|
| Titolo di accesso: diploma scuola secondaria superiore | |
| Titolo | Punti max |
| Laurea triennale | 2 |
| Laurea specialistica o Laurea vecchio ordinamento | 3 |
| Abilitazione professionale | 1 |
| Ulteriori titoli: lauree ulteriori o titoli post universitari (master I o II livello / corso di specializzazione/dottorato di ricerca | 1 punto per ogni ulteriore titolo nel limite massimo di 3 |
| Corsi di formazione o aggiornamento | 0,2 per ogni corso di durata superiore almeno a 3 ore entro il limite di 1\ punti |
| AREA FUNZIONARI E.Q. | |
| Titolo di accesso : laurea triennale | |
| Titolo | Punti max |
| Laurea specialistica – MAGISTRALE- Laurea vecchio ordinamento | 3 |
| Abilitazione professionale | 1 |
| Ulteriori titoli: lauree ulteriori o titoli post universitari (master I o II livello / corso di specializzazione/dottorato di ricerca | 1 punto per ogni ulteriore titolo nel limite massimo di 3 |
| Corsi di formazione o aggiornamento | 0,2 per ogni corso di durata superiore almeno a 3 ore entro il limite di 3 punti |

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per

operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

| numero anni senza progressione | % |
|---------------------------------------|----------|
| Da più di 6 anni a 7 | 1% |
| Da più di 7 anni a 8 | 2% |
| Oltre 8 anni | 3% |

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Il responsabile del servizio personale formula una graduatoria per ciascuna Area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti viene data la precedenza, nell'ordine:

- a. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
- b. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- c. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- d. al dipendente più anziano di età;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale economico ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato, decide in via definitiva;

Qualora un dipendente eccepisca errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi, entro un termine ulteriore di cinque giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi cinque giorni;

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo VIII
PROGRESSIONI TRA AREE
Art. 16

1. Previsione dello 0,55% del monte salari del 2018, e successivo finanziamento da bilancio in caso di esaurimento di tale importo, al fine di effettuare i passaggi tra le aree attraverso la procedura in deroga prevista dal regime transitorio fino al 2025, così come definita dal CCNL. Tali risorse, essendo destinate alla contrattazione collettiva, non intaccano le capacità assunzionali dell'ente e non saranno soggette al limite del 50% dei posti a concorso esterno.

2. Definizione dei criteri per l'effettuazione delle procedure per i passaggi verticali in riferimento ai requisiti specifici della procedura transitoria.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- a. sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- b. sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
- c. sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- d. sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente, è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova) comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area. Nel caso di progressione tra le aree del personale di cui alla sezione "Personale educativo e scolastico" di cui al Titolo IX, effettuate durante la fase di prima applicazione di cui all'art. 13, comma 6, si applica quanto previsto dall'art. 93, comma 2.

Titolo IX FORMAZIONE

Art. 17 Formazione e innovazioni tecnologiche

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente.
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;



- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Titolo X
LAVORO A DISTANZA
Art. 18

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto si configurano a pieno diritto come modalità ordinarie della prestazione lavorativa. Essi rappresentano strumenti atti a favorire la conciliazione tempi di vita e di lavoro, l'efficienza dei servizi, oltre a rappresentare modalità attente e operative per la transizione ecologica. L'Ente ha approvato il regolamento per la gestione del lavoro agile il 21.12.2022. Qualora sarà necessario apportare modifiche sarà oggetto di confronto con i sindacati.

Titolo XI
VALUTAZIONE DEL PERSONALE
Art. 19

1. Il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.

Si prevedono tre momenti fondamentali non eludibili:

- a. condivisione degli obiettivi individuali e di settore;
- b. verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi attraverso colloquio con il dipendente;
- c. consegna della valutazione finale con colloquio con il dipendente.

L'ente applica il sistema di misurazione e valutazione delle performance, contenuto nel vigente al Regolamento degli Uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 30 ottobre 2023 (*Titolo IV*).

Titolo XII
ORARIO DI LAVORO
Art. 20
Reperibilità (art. 24CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infra-settimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Esso è remunerato con la somma di Euro 1,00 oraria per i giorni feriali e per 1,50 i giorni festivi, per 6 ore al giorno
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

Art. 21

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.



5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 22

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 potranno essere articolate in modo diverso, subordinatamente all'assenso di tutte le parti negoziali –in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. r) e s), del CCNL 2019-2021 –, in presenza di particolari esigenze di carattere organizzativo e operativo dell'Ente che richiedano al riguardo l'adozione di specifici provvedimenti.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
- b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

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

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



- d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

5. 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.

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

8. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

9. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

10. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

- a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
- b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

11. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

12. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

13. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a

tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

14. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

15. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

16. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 24

Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

L'istituto non viene applicato. Qualora verrà ravvisata l'esigenza, sarà oggetto di confronto con le OOSS.

Art. 25

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata e uscita anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria nella fascia oraria 08:00-14:00 e di 60 minuti nella fascia oraria 15:00-18:00, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nell'orario di apertura la pubblico.

4. 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:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

Art. 26

Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze nell'ente tali da dover disciplinare tale istituto. Qualora verrà ravvisata l'esigenza, sarà oggetto di confronto con le OOSS.

Titolo XIII

Art. 27

Costituzione del Fondo salario accessorio

In applicazione dell'art 79 del CCNL 2019/21 l'Ente provvede con determinazione del Servizio Finanziario su indirizzo della Giunta alla costituzione del fondo risorse decentrate per la parte variabile e alla trasmissione alle Organizzazioni Sindacali Territoriali e alle RSU per opportuna conoscenza e informazione.

Titolo XIV

SALUTE E SICUREZZA

Art. 28

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente ha provveduto all' applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'aggiornamento del Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DVR) nell'anno 2023.

Titolo XV

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 29

Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo XVI

Art. 30

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Hanno diritto a percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, per almeno 8 ore complessive di lavoro con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

In ottemperanza all'art 35 CCNL 2019-2021, l'Ente ha attivato il servizio dei buoni pasto attraverso anche badge elettronico, con previsione di cumulabilità e con scadenza annuale dei buoni non utilizzati.



1. Hanno diritto a percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, per almeno 8 ore complessive di lavoro con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

In ottemperanza all'art 35 CCNL 2019-2021, l'Ente ha attivato il servizio dei buoni pasto attraverso anche badge elettronico, con previsione di cumulabilità e con scadenza annuale dei buoni non utilizzati.



