

COMUNE DI VASANELLO
Provincia di Viterbo

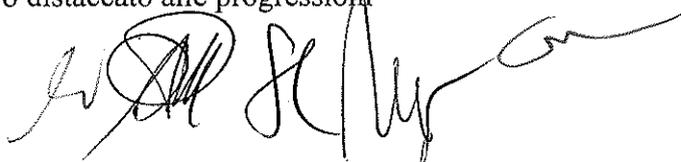
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**
Parte normativa ed economica-2023-2025

Vasanello, li 05/12/2023



INDICE

- Articolo 1:** Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.
- Articolo 2:** Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Articolo 3:** Interpretazione autentica delle clausole controverse.
- Articolo 4:** Relazioni Sindacali.
- Articolo 5:** Informazione, confronto e contrattazione.
- Articolo 6:** Diritto di assemblea.
- Articolo 7:** Diritto di affissione.
- Articolo 8:** Regolamentazione del diritto di sciopero.
- Articolo 9:** Servizi minimi essenziali.
- Articolo 10:** Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Articolo 11:** Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza.
- Articolo 12:** Formazione ed aggiornamento professionale.
- Articolo 13:** Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.
- Articolo 14:** Banca delle ore.
- Articolo 15:** Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate.
- Articolo 16:** Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- Articolo 17:** Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa".
- Articolo 18:** Disciplina della performance organizzativa e individuale
- Articolo 19:** La performance organizzativa
- Articolo 20:** La performance individuale
- Articolo 21:** Indennità condizioni di lavoro.
- Articolo 22:** Indennità di turnazione.
- Articolo 23:** Indennità di reperibilità.
- Articolo 24:** Indennità di servizio esterno.
- Articolo 25:** Indennità per specifiche responsabilità.
- Articolo 26:** Incarichi di Elevata Qualificazione.
- Articolo 27:** Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ
- Articolo 28:** Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ
- Articolo 29:** Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Articolo 30:** Progressioni economiche all'interno delle Aree
- Articolo 31:** Requisiti di ammissione alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree
- Articolo 32:** Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni



orizzontali e verticali

Articolo 33: Principi generali per la progressione verticale

Articolo 34: Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Articolo 35: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Articolo 36: Servizio mensa e buono pasto.

Articolo 37: Mobilità interna del personale.

Articolo 38: Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria.

Articolo 39: Patrocinio legale e costituzione parte civile.

Articolo 40: Previdenza complementare.

Articolo 41: Preavviso.

Articolo 42: Lavoro agile e da remoto.

Articolo 43: Disposizione finale.



A seguito del parere favorevole espresso, con Nota prot. 9743 del 30/11/2023, dal Revisore dei conti sull'Ipotesi di C.C.D.I sottoscritta dalle parti il 20/11/2023, ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e a seguito della deliberazione n. 70 del 04/12/2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025, la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario comunale dott.ssa **SONIA LICATA** e dal Responsabile del Settore Contabile e trattamento economico del personale, Sindaco **IGINO VESTRI** e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

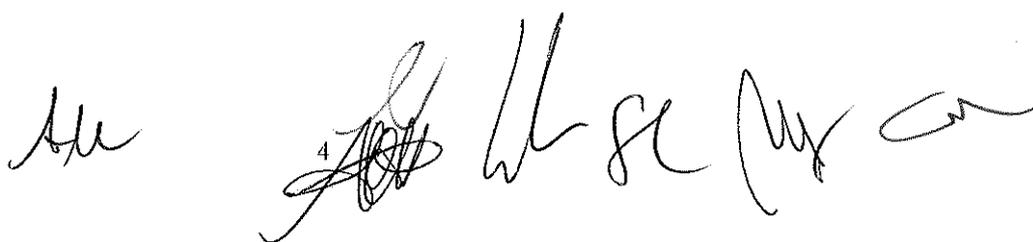
Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL FP	STEFANIA PIETROFORTE
CISL FP	RENATO TRAPE'
UIL FLP	STEFANO DI MEO
CSA RAL	FRANCO MANZI

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

CAMILLI GIORGIA

MECOCCI ANDREA

hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Vasanello



Handwritten signatures of the representatives, including the Mayor and the representatives of the trade unions.

Art.1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del comune di Vasanello compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
3. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 30 aprile di ogni anno.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.
7. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
8. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCDI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including a small number '5' in the center.

9. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto o in caso di richiesta di una delle parti anche a seguito delle verifiche di cui al comma successivo.
10. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.
11. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.

Art. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
 - a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
 - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti o di alcune delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.



2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. 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.

Art. 4

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni avvengono in forma scritta almeno tre giorni prima del nuovo incontro e devono avvenire sempre tramite invio personale al coordinatore ed ai componenti della RSU autorizzati a partecipare ed alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di



via pec oppure via mail alle segreterie territoriali delle relative federazioni di categoria.

Art. 5

Informazione, confronto e contrattazione

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33 del D.to l.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura. La ripartizione delle risorse di cui all'art.113 del d.lgs. n.50/2016, relativi a lavori, servizi e forniture avviati prima del 30 giugno 2023, continuerà ad avvenire sulla base dei criteri e secondo le modalità di attribuzione contenuti nel Regolamento adottato con deliberazione di Giunta municipale n.24 del 08/04/2019, già oggetto di contrattazione decentrata, a cui si rimanda. Per i lavori, servizi e forniture avviati dal 1 luglio 2023, i criteri e le modalità di riparto degli incentivi per funzioni tecniche sono oggetto di contrattazione e vengono approvati dall'Amministrazione secondo il proprio ordinamento, come stabilito all'art.45 comma 3 del d.lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti pubblici).
5. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
6. 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

Am

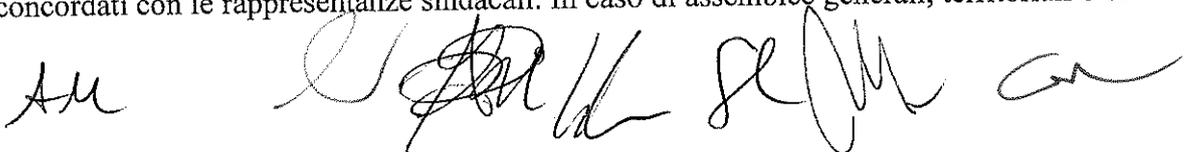


obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.

Art. 6

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Le ore di assemblea sono considerate come servizio prestato.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di



zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

Art. 7

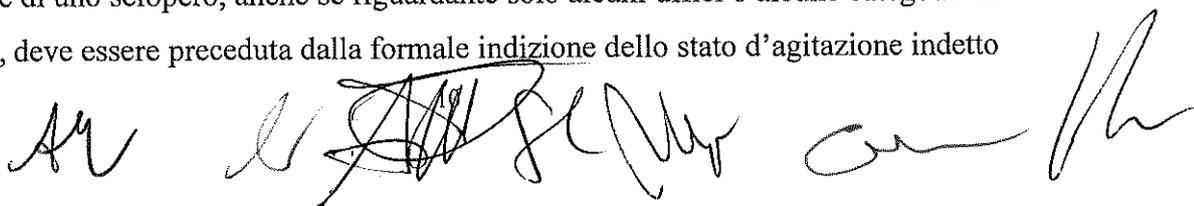
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica e successivamente protocollate dall'amministrazione.

Art.8

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto



ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.

2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 9

Servizi minimi essenziali

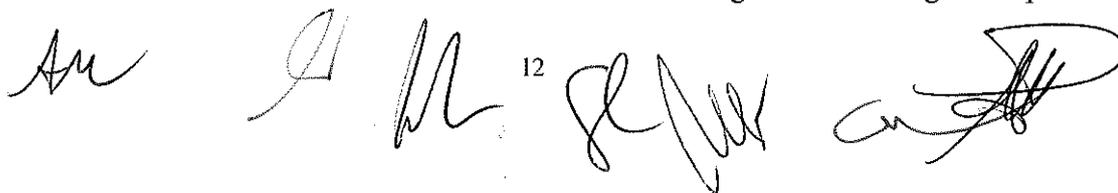
1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni- Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso tramite sorteggio, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, sono individuati nei seguenti Settori/Uffici:
 - Stato civile in reperibilità in caso di sciopero (1 addetto)
 - Corpo ex operai comunali in reperibilità in caso di sciopero (1 addetto).



Art. 10

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno 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 per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione si impegna a trovare le risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to l.gs 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 ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti

 12

concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.

Art. 11

Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza

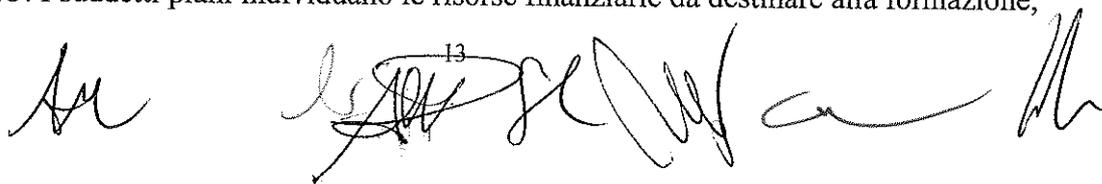
1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, o all'indizione delle elezioni nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.
2. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

Art. 12

Formazione ed aggiornamento professionale

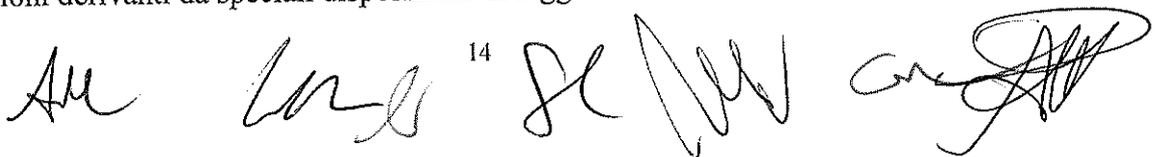
1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenuti nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione,

13



ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali e l'obiettivo in termini di numero di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
7. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
8. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, si dovranno garantire le ore di formazione previste nel Piano per l'assolvimento dei nuovi compiti o in relazione al mutato profilo. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
9. Nell'ambito delle attività di programmazione, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
10. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.
11. Per il personale delle Sezioni educativo-scolastico, polizia locale, ordini e professioni e socio-sanitario, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.

 14

12. Nel richiamare esplicitamente gli artt.54,55, e 56 del CCNL, le Parti stabiliscono che le risorse da destinare alle attività formative per il 2023 e anni successivi sono pari almeno all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, compatibilmente con i vincoli di bilancio.
13. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL2019-2021.
14. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio opportunamente documentate. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, come risultante dall'attestazione di partecipazione, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
15. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Art. 13

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. 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, fatti salvi i servizi di manutenzione e intervento tecnico degli operai comunali da erogarsi con carattere di continuità che avranno la seguente articolazione su sei giorni dal lunedì al sabato:
 - Ore 7:00-13:00
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



15



5. Le fasce di flessibilità adottate sono di mezz'ora prima e un'ora e mezza dopo l'orario di inizio:

Esempio: orario ore 8:00/14:00- flessibilità in entrata 7:30/9:30 – flessibilità in uscita 13.30/15:30. Pertanto nell'orario compreso tra le 9:30 e le 13.30 è prevista la compresenza di tutto il personale.

Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5 CCNL.

1. Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, si concorda un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana (ARAN CFC13 “[...] *L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma 1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia.*”) per talune categorie di lavoratori, quali quelli che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap o usufruiscano dei benefici ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 5, deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 22, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
3. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 5, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

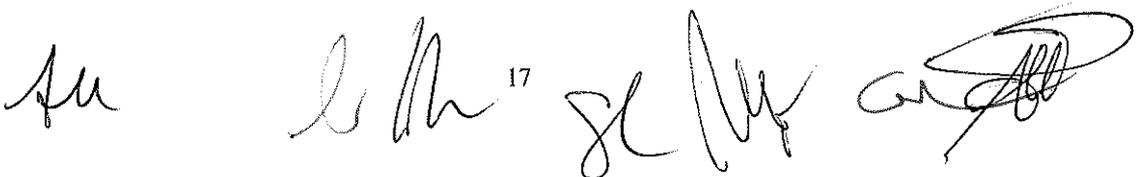


4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito previo confronto con la parte sindacale.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività 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:
 - a) All'area della protezione civile;
 - b) All'area della vigilanza;
 - c) 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;
 - d) All'area scolastica ed educativa;
 - e) Alla attività della biblioteca;
 - f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
 - g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art.14

Banca delle ore

1. Si provvederà ad istituire entro 90 giorni dall'approvazione del presente contratto decentrato da parte dell'ufficio del personale, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni lavoratore
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate entro il limite massimo del *budget* annuo assegnato a ciascun dipendente, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 90 ore, ai sensi del comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).



3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico (1 unità) - il limite massimo individuale di cui al comma 2 può essere elevato a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
4. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
5. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio
6. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
7. 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. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'articolo 15 del presente CCDI (flessibilità oraria in entrata e uscita).
8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art 15

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

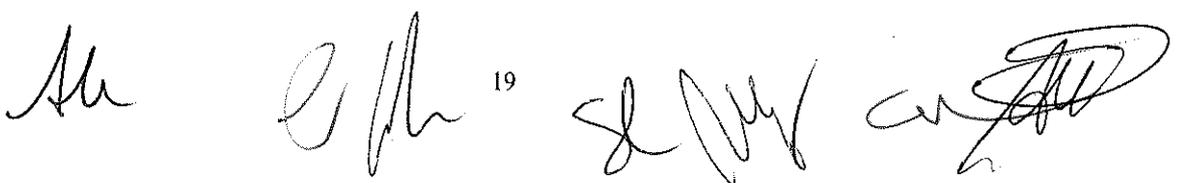
1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del

principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.
5. L'Amministrazione stanZIA annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
6. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
7. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
 - a. premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
8. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 5 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la



contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 7.

9. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **Allegato 1** al presente contratto.

Art. 16

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere su una quota delle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziati dall'amministrazione, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL del 16/11/2022, possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP e correlati al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 17

Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del d. l. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della



quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.

4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art. 18

Disciplina della performance organizzativa e individuale

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente.
3. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate come determinato ai sensi dell'art.15 oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
4. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione vigente.

Art. 19

La performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione nel PIAO gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

AM

M L

21

SE

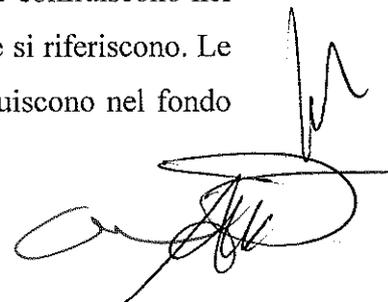
CA

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 20

La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato da ciascun dipendente ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere, nel raggiungimento degli obiettivi definiti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale secondo criteri orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione.
2. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) al 5% (arrotondato all'unità) del personale che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% (*ridotta al 20% se si correla l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), dello stesso CCNL 2019-2021, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili come da art.16*) del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore;
 - b) nel caso in cui ci sia più di 1 dipendente a conseguire la valutazione più elevata, tale maggiorazione non si applica.
3. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.



5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
7. Sono previsti **incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento**, il cui budget annuale deve attestarsi a non oltre il 20% della performance individuale, esclusi i progetti autofinanziati, **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, come da art. 16.** Preliminarmente viene sottoposto al Nucleo la valutazione iniziale del progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti 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, come indicato nella scheda allegata al presente contratto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita scheda allegata al presente contratto (Allegato 2).

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:



- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

La presente indennità è commisurata in Euro 2,50 lordi al giorno sulla base dei giorni di effettivo servizio e comunque entro il limite fissato dalla costituzione e successivo utilizzo a cadenza annuale del fondo per le risorse decentrate.

3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

La presente indennità è commisurata in Euro 1,50 lordi al giorno sulla base dei giorni di effettivo servizio e comunque entro il limite fissato dalla costituzione ed utilizzo annuale del fondo per le risorse decentrate.

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

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.

La presente indennità è commisurata in Euro 1,00 lordi al giorno e comunque entro il limite fissato dalla costituzione e successivo utilizzo a cadenza annuale del fondo per le risorse decentrate; l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
 6. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, ad eccezione di quella disciplinata al comma 4. In caso di rapporto di lavoro a part-time l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
 7. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.
 8. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

Art.22

Indennità di turnazione

1. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, serale/notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Non compromette l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla

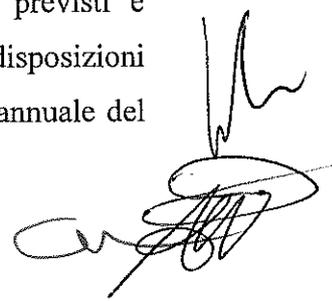
contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Responsabile/Comandante per esigenze di servizio. Le assenze rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto. La programmazione della turnazione deve avvenire almeno mensilmente e il cambio di turno non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento.

2. Il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera z del CCNL 16.11.2022, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 30 comma 8 stesso CCNL in materia di esenzione dal turno notturno:
 - per particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. L'indennità di turnazione è corrisposta secondo le disposizioni stabilite dall'articolo 30 del CCNL del 16/11/2022 e dalle vigenti disposizioni normative e comunque entro il limite fissato dalla costituzione ed utilizzo annuale del fondo per le risorse decentrate.
5. Al personale che svolge la propria prestazione lavorativa nelle giornate di festività infrasettimanale spetta la maggiorazione del 100% dell'indennità o in alternativa il riposo compensativo. Tale maggiorazione sarà computata figurativamente a carico del fondo del salario accessorio dell'esercizio finanziario di riferimento.

Art.23

Indennità di reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.
2. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018 e dalle vigenti disposizioni normative e comunque entro il limite fissato dalla costituzione ed utilizzo annuale del



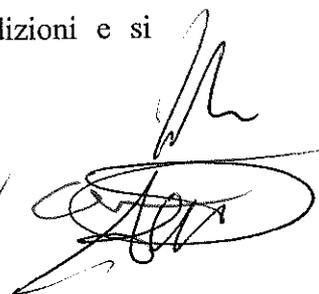
fondo per le risorse decentrate.

3. A tal fine i servizi che necessitano di personale in reperibilità sono:
 - Stato civile
 - Servizio manutentivo svolto dal personale del "corpo ex operaio".
4. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
6. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
7. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 6, può essere incrementato previo accordo sindacale. In questo caso il compenso potrà essere elevato fino a € 13.00 per 12 ore al giorno per ogni turno di reperibilità.

Art. 24

Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,50 lordi e comunque entro il limite fissato dalla costituzione e successivo utilizzo a cadenza annuale del fondo per le risorse decentrate.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.
3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno metà dell'orario giornaliero, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.
4. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si confermeranno e si modificheranno gli importi destinati all'istituto in parola.



5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore.

Art. 25

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti. Le parti concordano di considerare limitato un numero pari a non più del 50 % dei dipendenti in servizio.
3. La specifica responsabilità:
 - a) viene attribuita con apposito provvedimento scritto e adeguatamente motivato dai Responsabili di Settore ai propri collaboratori, rientrando nel potere datoriale di organizzazione;
 - b) viene attribuita dai Responsabili di Settore, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:



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 dirigenti.	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

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 € 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max € 2.000,00
Punti da 90 a 100	Max € 3.000,00

Au

Di

Se *Lu* *ST*

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).	<p style="text-align: center;">MODESTO</p> <p>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</p>	fino a 10
	<p>ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	da 11 a 30
5. Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;	Abituale	fino a 10

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/tecnici 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

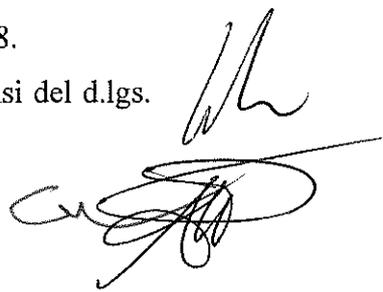
c) nell'ottica di uniformità, e sempre nel caso di assegnazione di nuove responsabilità, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità, a carico del Fondo risorse decentrate, delle necessarie risorse e dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;

Handwritten signatures and initials:

- d) copia dei provvedimenti di attribuzione saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative, altrimenti si intende automaticamente rinnovato;
- f) sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati, hanno cadenza annuale e, a tal proposito, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

4. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola e, qualora dall'applicazione dei criteri di cui al comma 3 lett. b), dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, alla misura percentuale di aumento o riduzione.
5. 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 annualmente in via posticipata.
6. L'applicazione dell'istituto decorre dalla data di conferimento delle particolari responsabilità.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nell' articolo 19 (performance organizzativa) finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del d.l. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del d.l. 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione, ai sensi del d.lgs. 151/2001.





10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del d.l.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del d.l. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si individuano:
- 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), quali la tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi afferenti il Servizio lavori pubblici, i Servizi sociali, il Servizio bilancio e il trattamento economico del personale, il Servizio Urbanistica e il Servizio attività produttive;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 26

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Amministrazione istituisce e attiva, previo confronto con le rappresentanze sindacali ed approvazione di apposito regolamento sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi, compatibilmente con le risorse disponibili, incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di staff, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti output erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto,

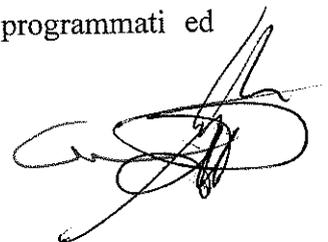
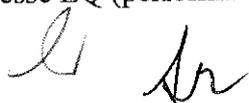
anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

2. Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previste specifici incarichi di Elevata Qualificazione in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione delle stesse risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa e con elevata responsabilità con autonomia decisionale che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.
3. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione.
 - a) Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato di EQ del 25% e le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.
4. La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale, entro e non oltre il mese di luglio dell'anno successivo relativo alla valutazione.
5. Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario possono essere erogati, ai responsabili di EQ, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.

Art. 27

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

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).



2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
 - Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022;
 - Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio dell'ente.

Art. 28

Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

- In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 comma 1 dalla lettera a alla lettera g del CCNL 16.11.2022.
- Per i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, come indicati all'art. 20 comma 1 lettera h, si procede ad una riduzione dell'indennità di risultato in base alle percentuali riportate nella seguente tabella e i risparmi derivanti rimangono utilizzabili per l'erogazione dell'indennità di risultato a chi non ha beneficiato dei compensi aggiuntivi :

Importo annuale di produttività speciale	Riduzione indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	10%
Da € 5.001,00 a € 10.000,00	20%

M

el

De Vito

Con...

Oltre € 10.000,01	30%
-------------------	-----

Art. 29

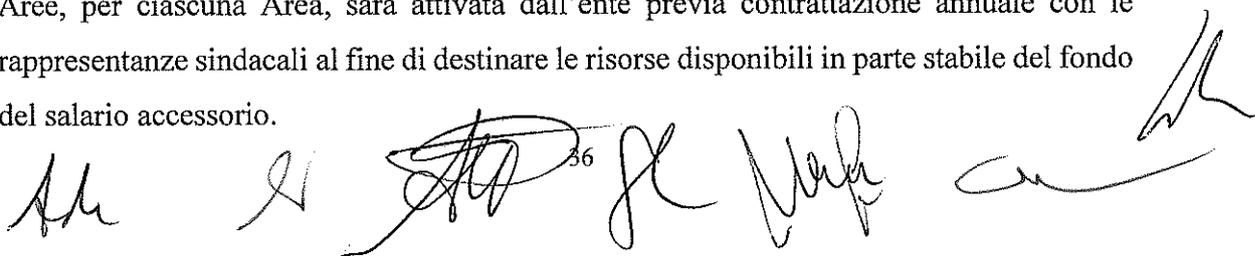
Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - 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;
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 d.lgs. 50/2016 e art. 45 d.lgs. 36/2023.);
 - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge. n.114 del 2014;
 - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018;
 - 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 9.05.2006.

Art. 30

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Per ciascuna Area il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, per ciascuna Area, sarà attivata dall'ente previa contrattazione annuale con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.



3. Alla selezione parteciperanno i dipendenti che avranno presentato formale istanza in risposta all'avviso.
4. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente. A parità di punteggio sarà data precedenza nell'ordine al dipendente:
 - con maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - con più anzianità di servizio nella posizione economica/ultimo differenziale;
 - con più anzianità nell'appartenenza alla categoria/area iniziale;
 - con più anzianità di servizio nell'Ente;
 - al più anziano di età anagrafica;
5. I titolari di EQ partecipano alla selezione con separata graduatoria.

Art. 31

Requisiti di ammissione alle selezioni per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Il personale a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, anche titolari di EQ, per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione alla selezione:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate e delle progressioni economiche orizzontali effettuate in virtù del CCNL delle Funzioni Locali 2016-2018. Nel calcolo del periodo necessario alla partecipazione delle procedure per la progressione economica saranno presi in considerazione anche i periodi di servizio prestati a tempo determinato nell'ente, ferma restando la condizione imprescindibile di partecipazione alla procedura selettiva solo per il personale a tempo indeterminato. Ai fini della maturazione del

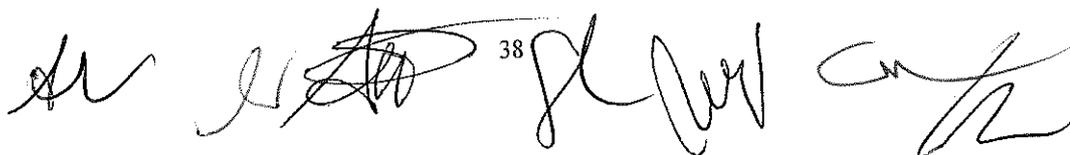


37



periodo necessario alla partecipazione della procedura selettiva, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti e di comando c.d. *volontario*;

- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione, la sanzione disciplinare superiore alla multa. Possono partecipare alla procedura, con riserva, i dipendenti in servizio sottoposti a procedimento disciplinare, nei sopra indicati limiti, non ancora definito, ovvero impugnato in sede giurisdizionale alla data di presentazione della domanda. L'ammissione con riserva resta comunque condizionata all'esito del procedimento stesso. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà effettuata ogni anno a seguito della valutazione dei criteri appresso indicati.
4. La decorrenza della progressione economica non potrà individuarsi con decorrenza diversa dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 1) 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;
 - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, inclusa la posizione economica,

 38

con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) titoli culturali e formazione;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dal comma 5 sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso 70 punti
 - Criterio n.2: peso 25 punti (di cui 15 punti per esperienza nella posizione economica e/o attribuzione differenziale – e 10 punti per la posizione giuridica) – verranno attribuiti 3 punti per ogni anno di anzianità nella posizione economica e 0,25 punti per ogni anno di servizio nella posizione giuridica.
 - Criterio n.3: peso 5 punti per la formazione annuale con attribuzione di 1 punto per ogni corso di formazione non obbligatoria programmata dall'ente e certificata conseguita nel triennio di valutazione.
6. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3 % sul punteggio attribuito con i criteri di cui sopra.

Art. 32

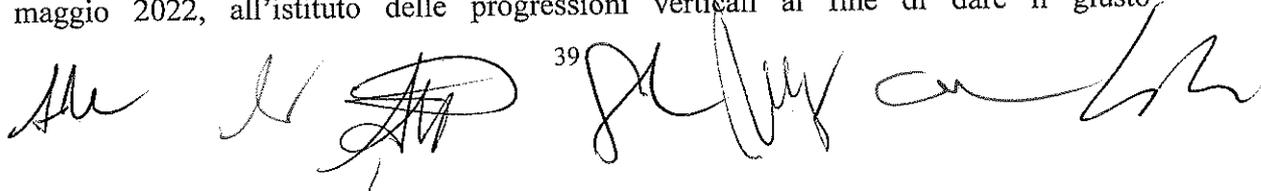
Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

Art. 33

Principi generali per la progressione verticale

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto

 39

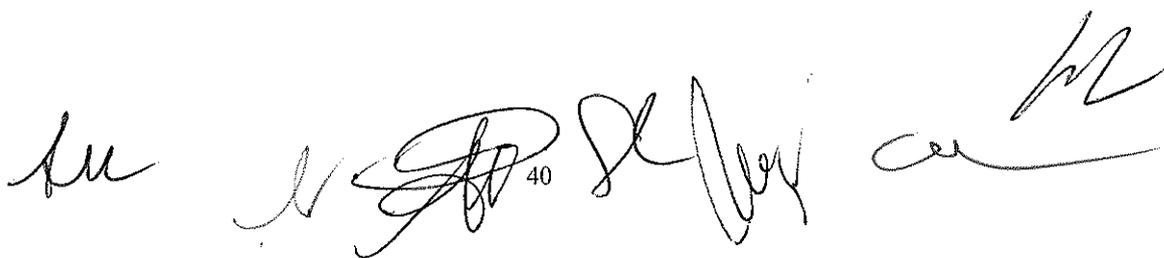
riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.

2. L'amministrazione si impegna ad approvare specifico regolamento per la disciplina dell'istituto, sia in regime ordinario che in deroga, entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

Art. 34

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa, da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa, come da comma 4.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente.



Art. 35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del d.lgs. n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - b) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - c) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;
 - d) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 36

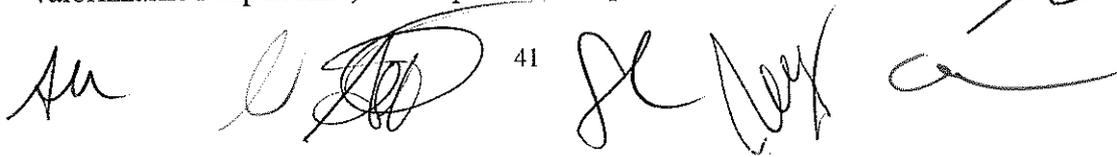
Servizio mensa e buono pasto

1. I dipendenti che prestano la propria attività lavorativa per un periodo superiore alle sei ore hanno diritto di beneficiare di una pausa pranzo di almeno trenta minuti al fine della consumazione del pasto.
2. Tale disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario e retribuito.
3. L'Amministrazione in caso di impossibilità di istituzione del servizio mensa, attribuirà al personale dei buoni pasto sostitutivi da utilizzarsi negli esercizi convenzionati. Il valore del buono pasto è quello fissato dalla vigente normativa nazionale ed attualmente è pari ad Euro 7,00 (sette/00).

Art. 37

Mobilità interna del personale

1. L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, contemperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:
 - valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità,

 41

- favorirne la crescita professionale,
 - garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.
2. A tal fine, i responsabili dei servizi provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.

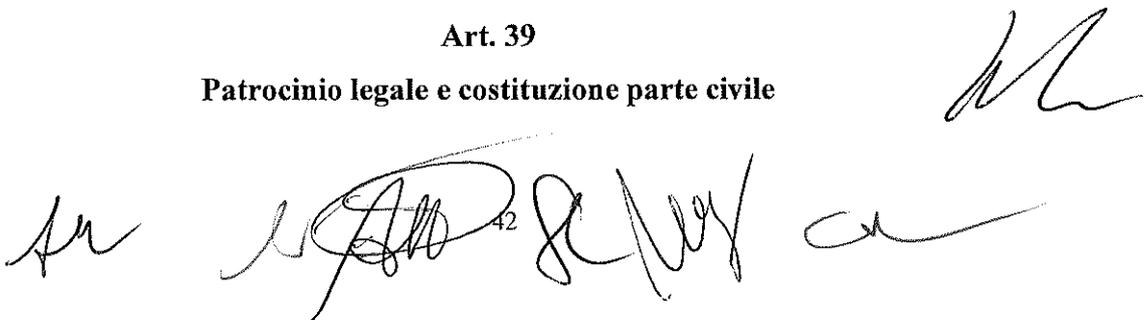
Art. 38

Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto.
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

Art. 39

Patrocinio legale e costituzione parte civile



1. Il dipendente che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio è sottoposto a procedimenti di responsabilità penale, civile o contabile è difeso a carico dell'Ente, previa comunicazione nel più breve tempo possibile all'Amministrazione, a condizione che non sussista conflitto di interessi e salvo che non vi sia dolo o colpa grave da parte del dipendente, nel qual caso l'ente dovrà esigere dallo stesso eventualmente condannato, con sentenza esecutiva, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.
2. Inoltre, l'Amministrazione si impegna a costituirsi parte civile nei procedimenti penali in caso di aggressioni subite dai propri dipendenti nell'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio.

Art.40
Previdenza complementare

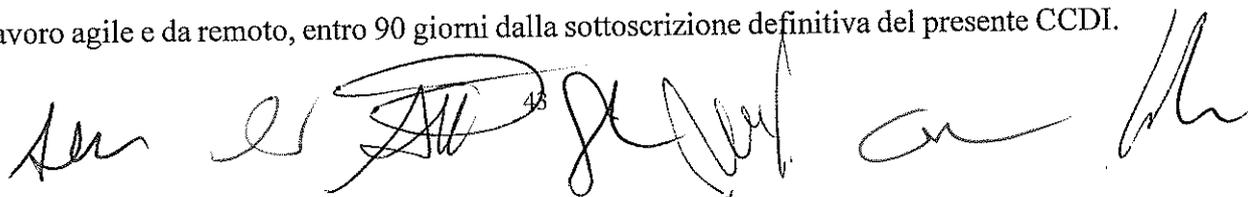
1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art.41
Preavviso

1. In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 5 ottobre 2001 le parti convengono che qualora un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso, l'amministrazione rinuncerà al preavviso stesso.

Art. 42
Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. Il relativo Piano è parte integrante del PIAO e sarà oggetto alla relativa relazione sindacale.
3. L'amministrazione si impegna ad approvare specifico regolamento per la disciplina del lavoro agile e da remoto, entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

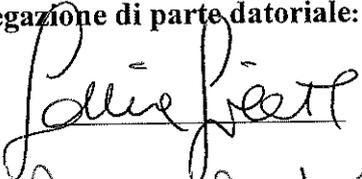
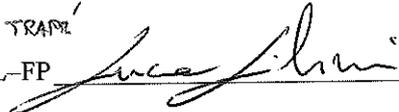
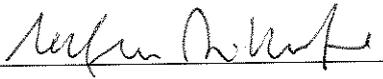
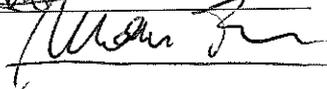


Art.43

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto e salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
4. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.

Vasanello, 05/12/2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	PER RENATO TRAPE OO.SS. CISL-FP 
Componente 	OO.SS. CGIL-FP 
Componente _____	PER STEFANO DI MEO OO.SS. UIL-FPL 
Componente _____	OO.SS. CSA-RAL 
	R.S.U. _____
	R.S.U. 
	R.S.U. _____
	R.S.U. _____

  44  

Allegato 1 Comune di Vasanello CCDI 2023-2025

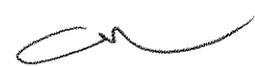
UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali (valori aggiornati al CCNL del 16.11.2022).	€ 12.997,72
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 11.529,78
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 24.527,50

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
Art. 80 c. 2 lett. a) e lett. b) CCNL 16.11.2022 Premi collegati alla performance organizzativa ed individuale.	€ 60.760,05
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, disagio. Art. 70 bis c. 1 lett. a) CCNL 21.05.2018	€ 1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, rischio. Art. 70 bis c. 1 lett. a) CCNL 21.05.2018	€ 2.200,00
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori. Art. 70 bis c. 1 lett. a) CCNL 21.05.2018	€ 100,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di turno.	€ 5.400,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità di reperibilità.	€ 2.750,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 16.11.2022 Indennità per specifiche responsabilità.	€ 6.500,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di funzione.	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16.11.2022 Compensi previsti da per specifiche disposizioni di legge, (incentivi per funzioni tecniche).	€ 30.000,00
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16.11.2022 Compensi ai messi notificatori.	
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 16.11.2022 Compensi al personale delle case da gioco.	
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 16.11.2022 Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.	€ 6.100,00
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 16.11.2022 Indennità di servizio esterno.	€ 1.500,00
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ 5.000,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 121.310,05
TOTALE UTILIZZO	€ 145.837,55

AC

CISL FP
 UL FPL





FPCGL
Lu An

Allegato n. 2 – Scheda performance progetti

Denominazione del progetto:	
Dirigente/Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

- Produzione di un nuovo servizio.
- Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.
- Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Caratteristiche della situazione iniziale		Obiettivo previsto	
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Descrizione del risultato atteso	Elementi dimensionali	
	Fattore di quantificazione	Dimensione realizzata (Risultato conseguito %)

Nome dipendenti partecipanti al progetto	Area d'inquadramento

Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto (La compilazione è a cura del nucleo di valutazione)	Peso espresso (valore da punteggi da 0 a 100)	Punteggio
<i>Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard</i>	<i>Fino a 40 punti</i>	
<i>Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati</i>	<i>Fino a 60 punti</i>	
<i>Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati</i>	<i>Fino a 80 punti</i>	
<i>Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione</i>	<i>Fino a 100 punti</i>	

Au *e* *sc* *vey* *ADP*

