



COMUNE
SAN FIOR

Piazza Guglielmo Marconi, 2 - 31020 San Fior (TV)
Tel. 0438/266530

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO
PER IL TRIENNIO 2023-2025

DEFINITIVO 6.11.2023

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto	3
Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
Art. 4 Relazioni sindacali	4
Art. 5 Relazioni sindacali	4
Art. 6 Diritti e agibilità sindacali.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	6
Art. 7 Quantificazione del Fondo risorse decentrate	6
Art. 8 Utilizzo del Fondo risorse decentrate	6
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate	7
Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.....	8
Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.....	10
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	12
Art. 12 - Principi generali	12
Art. 13 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree	12
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO.....	15
Art. 14 - Principi generali	15
Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	15
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	18
Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità.....	18
Art. 18 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	20
Art. 19 - Indennità di reperibilità.....	20
Art. 20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	20
ART. 21 – Prestazioni Polizia Municipale con spese a carico del privato.....	21
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	22
Art. 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 23 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	22
Art. 24 - Limite individuale annuo banca delle ore	23
Art. 25 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria	23
Art. 26 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	24
Art. 27 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario.....	24
Art. 28 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	25
Art. 29 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	25
Art. 30 - Clausola finale	26

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

(art. 8 CCNL)

1. Il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica al personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.²
2. Il presente CCI concerne il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data del 01.01.2023, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
4. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo, fatte salve le eventuali modifiche normative di legge o contrattuali sopravvenute, in contrasto con il medesimo.
5. Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

(art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della

¹ Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede nel caso che i relativi oneri siano a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

² Cfr. art. 23 del CCNL, rubricato: "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione".

delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

(art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI 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

(art. 3-4-5-6-7-8-9 CCNL)

1. Si rinvia a quanto previsto dagli articoli da 3 a 9 del CCNL

Art. 5 Relazioni sindacali

(art. 10 CCNL)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. 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.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 10; comma 1, del CCNL.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, in conformità e nei limiti di cui alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

el ur

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 Quantificazione del Fondo risorse decentrate

(art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79 CCNL.
2. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 8 Utilizzo del Fondo risorse decentrate

(art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis del CCNL 21.5.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 7 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di

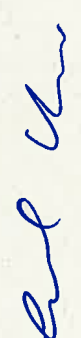
variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale³.

3. In fase di costituzione del fondo risorse decentrate, gli importi indicati quale utilizzo delle risorse decentrate costituiscono una previsione di spesa e saranno soggetti a congruaggio (sulla base degli importi effettivamente corrisposti) sempre nell'ambito delle risorse complessive ed in particolare su quanto destinato alla performance individuale ed organizzativa. Parimenti, eventuali risparmi di spesa andranno ad incrementare i compensi destinati alla performance o se non rilevati in tempo utile, saranno rinviati, una tantum, all'anno successivo.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti elencati nel precedente articolo, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 %⁴ delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
- 

³ L'art. 80, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

⁴ La ripartizione delle risorse tra le due voci retributive di performance è una prerogativa datoriale da stabilire nella metodologia di valutazione; tuttavia si consiglia di garantire almeno il 50% di performance individuale, da condividere con le parti sindacali, in un'ottica di dialogo costruttivo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,3, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,4, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,5, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,6 (non titolare di incarico di Elevata Qualificazione)⁵.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno.

5. Si è ipotizzata la parametrizzazione con il valore dello stipendio tabellare delle nuove aree di cui alla tabella G del CCNL. Resta fermo che l'ente può sempre adottare percentuali diverse.

- non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.⁶
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.⁷
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- a. ferie, festività sopresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁸
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33⁹;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente¹⁰;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

⁶ Si reputa che per apprezzare l'apporto partecipativo al progetto o programma di attività e i risultati conseguiti sia necessario prevedere un presupposto minimo di presenza da parte del personale.

⁷ L'ente può adottare una franchigia come quella proposta di giorni 10, ovvero non prevederla affatto.

⁸ Le tipologie afferenti alle lettere a, b e c non sono assenze dal punto di vista giuridico, ma sono state indicate per ragioni di mera praticità.

⁹ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

¹⁰ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."

- 
5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
 6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
 7. Una quota delle risorse variabili, eventualmente stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c), nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;¹¹
 8. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 7 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a) il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre il personale dell'ente avente diritto ad accedere alla performance organizzativa di cui all'articolo 10, comma 1, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché

¹¹ Le previsioni dal comma 7 e seguenti hanno carattere eventuale, a seconda delle scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, in presenza di risorse variabili.

detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 10 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale le parti definiscono le risorse da destinare al premio correlato alla performance individuale e la percentuale/numero di dipendenti con diritto alla maggiorazione, come previsto dall'art. 81 CCNL, con esclusione dei dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:

N N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (es.: 3% dei dipendenti con valutazione ≥ 20 di ciascuna categoria - Operatori e Operatori esperti concorrono insieme)

M Media produttività teorica (esito di una prima distribuzione di premio individuale, senza differenziazione)

Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)

P

D = $30\% \cdot M$

Valore della differenziazione unitaria

$\sum D$ N*D

Somma delle differenziazioni spettanti

P1 Totale produttività da redistribuire con sistema
P-SD proporzionale

p1 produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)

p2 $p1+D$ (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)

8. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 10 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 12 - Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 13 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree

(art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva¹² di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto stabilito nel prospetto allegato A, nel limite

¹² Il ccnl 16.11.2022 non prevede più espressamente che la progressione economica sia riconosciuta "a una quota limitata di dipendenti" ma rimanda solo all'esigenza di una procedura selettiva. Tuttavia, occorre ricordare che secondo il Mef il principio di selettività comporta che il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto non deve superare il 50% (vd ad es. circolare 16/2020, p. 173, relativa al conto annuale 2019); vd anche Corte dei Conti, sez. giurisdizionale Toscana, n. 288 del 10.11.2020 secondo la quale le progressioni sono legittime se destinate a non più del 35% dei dipendenti.

massimo del 30% dei dipendenti dell'Ente potenzialmente beneficiari ergo, aventi diritto.

2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine del 30 aprile comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, non inferiore a 25/30 ogni anno nel triennio in esame;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni¹³ non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.¹⁴
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.¹⁵
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) **media delle ultime tre valutazioni positive** della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - **peso: 90%** ¹⁶;
 - b) **esperienza professionale**, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata

¹³ Il termine di 3 anni può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni.

¹⁴ In esito del quale, se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione e con una sanzione inferiore della multa, si procede alla liquidazione delle spettanze, in caso contrario si provvede con apposito provvedimento alla cancellazione dell'interessato dalla graduatoria.

¹⁵ L'Ente, secondo la propria organizzazione potrebbe prevedere il riconoscimento del livello differenziato alle Elevate Qualificazioni, approvando una distinta graduatoria.

¹⁶ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale. Nel caso di specie su una valutazione ipotetica di 27/30 il valore da assumere è pari al 95% di 27

attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella stessa posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni.
- peso: 10%¹⁷

6. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede chiedendo all'altro ente la valutazione.
8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
11. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità;
12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria.
14. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

¹⁷ Il peso non può essere superiore al 40% del totale. Nel caso di specie per una permanenza ultradecennale, il valore da assumere è pari a $1 \times 10 \times 5\%$.

15. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 14 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 15 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018 - art. 84/bis CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.¹⁸
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'entità dell'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023¹⁹; mentre, ove prevista, la rilevazione sulla base delle apposite timbrature decorre dal 04.09.2023 come da comunicazione prot. 14900 del 01.09.2023.
5. Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro:
 - a) **Disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata²⁰:

¹⁸ L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 10 al giorno. Il limite massimo è stato elevato a € 15 al giorno dall'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022.

¹⁹ In questo articolo ed in quelli seguenti è stata inserita la decorrenza per evitare dubbi in fase applicativa successivamente alla stipula del CCI; fino alla data antecedente la decorrenza si applicano gli analoghi istituti del vecchio CCI (se previsti), successivamente solo i nuovi.

²⁰ Il dirigente/responsabile provvede a valutare l'effettiva incidenza delle attività disagiate o rischiose nelle attività concretamente svolte dal dipendente. Si propone una differenziazione del valore delle indennità a seconda della maggiore o minore gravosità e pericolosità della prestazione, ferma restando la possibilità, per ragioni di semplificazione, prevedere un unico valore per ciascuna tipologia di indennità rischio e disagio.

Attività disagiate per:	Profilo professionale	Valore giornaliero
a) articolazione oraria della prestazione atta ad allargare la fruibilità del servizio o connessa alle esigenze dello stesso;	Istruttore bibliotecario	€ 1,50
b) esposizione a disagio per servizi resi presso l'abitazione nell'ambito dell'attività di notificazione, per le giornate nelle quali viene rilevata apposita timbratura	Operatore esperto / istruttore incaricato delle funzioni di messo notificatore	€ 2,00 (per giorno di uscita effettiva sul territorio - rilevata mediante apposita timbratura - da rapportare alla % del P.T.)
c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata".	tutti	€ 15,00

- b) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute** - l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:

Attività esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:	Profilo professionale	Valore giornaliero
Attività che prevedono utilizzo di materiali, mezzi e attrezzature atti a determinare lesioni. Attività esposte in genere a rischi, pericolose o dannose per la salute	Operatore e/o Operatore esperto	€ 2,00 /giorno (da rapportare alla % del P.T.)

- c) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete all'economo comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori, come segue:

Attività implicanti maneggio di valori	Profilo professionale	Valore giornaliero
Per un ammontare maneggiato fino a € 500,00/mese	Economo comunale e/o agenti contabili di diritto	€ 0
Per un ammontare maneggiato superiore a € 500,00/mese	Economo comunale e/o agenti contabili di diritto	€ 1,50

Art. 16 - Indennità di servizio esterno
(art. 7, comma 4, lett. e), e art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità pari a € 4,50/giorno.²¹
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 60% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base delle apposite timbrature rilevate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023, mentre la rilevazione sulla base delle apposite timbrature decorre dal 04.09.2023 come da comunicazione prot. 14900 del 01.09.2023.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del titolare di incarico di Elevata Qualificazione:
 - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - b) personale che svolge un ruolo di programmazione e coordinamento della squadra degli operai²².

²¹ L'art. 100 del CCNL 16.11.2022 stabilisce un limite minimo di € 1 al giorno e massimo di € 15 al giorno. La precedente disciplina (art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018 poneva il limite di € 10 al giorno). Si ritiene che per ragioni di opportunità venga parametrata a quella prevista per il disagio.

²² I contenuti di questo comma e del successivo vanno personalizzati da ogni ente in funzione delle figure presenti e alle quali si ritenga di riconoscere l'indennità in questione; si vedano anche le esemplificazioni

- c) personale che svolge un ruolo di responsabilità nella gestione del sistema ICT (Information and Communication Technology) comunale;
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
- € 500,00/anno - Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, con delega completa
 - € 750,00/anno - Coordinatore della squadra operai
 - € 1.350,00/anno - Responsabile sistema ICT comunale
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano contestualmente specifiche responsabilità e compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 3 addetti (compreso l'incaricato)²³..
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
6. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Dette indennità competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.
7. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2023.
-

contenute nel comma 1 dell'art. 84 del CCNL. Tenuto conto che tutte queste indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate, si consiglia di attenersi complessivamente a valori in linea con quelli già in precedenza riconosciuti.

²³ Quest'ultimo periodo intende valorizzare, ai fini dell'indennità di responsabilità, solo le figure che abbiano effettive funzioni di coordinamento (il valore minimo potrebbe essere 3 addetti compreso l'incaricato), e non quindi "i responsabili di sé stessi". Gli enti, soprattutto quelli di minori dimensioni, possono però avere situazioni consolidate da preservare, per cui si può omettere questo requisito.

Art. 18 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

- 
1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 19 - Indennità di reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

- 
1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

Art. 20 - 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. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
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.
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.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 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 da ciascun ente.

ART. 21 - Prestazioni Polizia Municipale con spese a carico del privato.

1. Le parti danno atto che la ditta titolare di autorizzazione commerciale n. 18/2017 del 10.7.2017, giusto verbale di conferenza di servizi decisoria in data 20.06.2017, si impegna a contribuire alla spesa sostenuta dagli enti locali per la presenza aggiuntiva di Polizia Locale nei giorni di maggiore afflusso di traffico nella misura di € 3.000,00 annui.
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato nelle attività suddette, sono remunerate con un compenso pari a quelli previsti per il lavoro straordinario. Il riposo compensativo, nel caso di servizio in giornata festiva, rimane a carico del privato.
3. Qualora le prestazioni vengano effettuate in orario ordinario, l'onere rimane a carico del privato.
4. Al fine della rendicontazione delle prestazioni a carico del privato, il Responsabile del Servizio Vigilanza mensilmente provvederà ad inoltrare all'ufficio personale il resoconto delle prestazioni del personale con oneri a carico della ditta in parola.
5. Ad avvenuta approvazione del Rendiconto annuale l'eventuale somma residua non utilizzata viene resa disponibile e va ad incrementare il Fondo risorse decentrate dell'anno successivo a quello chiuso, al fine di essere utilizzata per l'erogazione dei premi correlati alla performance.

Handwritten signature

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 22 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

- 
- 
1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
 2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
 3. Al fine di promuovere una maggiore elevata qualità del lavoro, le parti convengono di monitorare periodicamente il livello di benessere organizzativo percepito dai dipendenti al fine di prevenire situazioni di stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn out.
 4. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 23 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione);
2. Detta percentuale del 25% è aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
 - c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia

necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - f) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - g) presenza di famiglia numerosa composta da almeno tre figli, anche se non tutti minori;
3. I limiti di cui ai commi precedenti si ottengono con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo delle percentuali massime dell'organico di ogni area.

Art. 24 - Limite individuale annuo banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

- 1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 6 ore.
- 2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
- 3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'ente provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel rispetto del limite dello stanziamento di bilancio.

Art. 25 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL)

- 1. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra, viene confermata la flessibilità di posticipo del proprio orario di ingresso, fino ad un massimo di 15 minuti, recuperabile con il posticipo di pari durata dell'uscita mattutina o pomeridiana.

- 
2. La flessibilità riguarda ciascun turno di servizio (sia esso mattutino o pomeridiano).
 3. La flessibilità deve comunque essere recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.
 4. I responsabili dei servizi, in raccordo con il Segretario Comunale, valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie che possono dar luogo a domanda, e compatibilmente con le esigenze di servizio, ed articolazione dell'orario di lavoro in termini di deroga all'orario generale previsto per il servizio in cui il lavoratore è incardinato:
 - assistenza a familiari ospedalizzati;
 - figli minori;
 - congiunti conviventi portatori di handicap ai sensi della legge 104/92.
 5. Le modifiche all'orario di lavoro dovranno essere compatibili con l'orario di apertura al pubblico dell'ufficio.

Art. 26 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

(art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 27 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 28 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 29 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

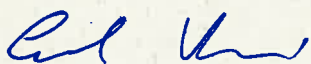
(art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.²⁴
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato.

Art. 30 - Clausola finale

1. Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.



²⁴ Nel regolamento dell'area delle elevate qualificazioni, sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna elevata qualificazione, nel rispetto dei criteri contenuti nel cci.



COMUNE

SAN FIOR

Piazza Guglielmo Marconi, 2 - 31020 San Fior (TV)
Tel. 0438/266530

Alleg. A) Progressione economica orizzontale all'interno delle aree art. 14 CCNL 16.11.2022

determinazione del numero dei "differenziali stipendiali" per ciascuna area					
area	N° Dipendenti potenzialmente beneficiari della progressione, ergo aventi diritto	percentuale aventi diritto	n. unità aventi diritto (da arrotondare)	numero unità aventi diritto	misura annua lorda del differenziale stipendiale per tredici mensilità per unità
operatori esperti	15	30,00	4,50	4	€ 650,00
istruttori					€ 750,00
funzionari ed elevata qualificazione					€ 1.600,00
totale generale	15			4	
*le risorse necessarie sono indicate a livello teorico in quanto non si tiene conto della riduzione derivante da rapporti di lavoro a tempo parziale e delle riduzioni di stipendio per effetto di applicazione di istituti contrattuali.					
il calcolo ipotizzato non tiene conto dell'eventualità che tra i beneficiari ci sia il personale delle sezioni speciali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106, quali gli agenti incaricati di coordinamento, gli iscritti in albi e personale docente, ecc					

Red. U.

