

COMUNE DI PIEVE DI SOLIGO

VERBALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2024 - 2026

Premesso che:

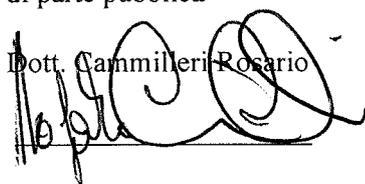
1. in data 10.07.2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo del personale non dirigente del comune di Pieve di Soligo – per il triennio 2024 – 2026;
2. il Revisore Unico dei Conti in data 12.07.2024 ha rilasciato sulla pre-intesa il proprio parere, ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs 165/2001;
3. la Giunta Comunale con deliberazione in data 18.07.2024 n. 122 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, il Segretario comunale dott. Cammilleri Rosario, a sottoscrivere definitivamente il CCI per il triennio 2024 - 2026;
4. in data 29.07.2024 ha avuto luogo l'incontro in videoconferenza tra le delegazioni trattanti al termine del quale è stato sottoscritto definitivamente il contratto integrativo territoriale del personale non dirigente del comune di Pieve di Soligo per il triennio 2024 - 2026, che viene allegato al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pieve di Soligo, 29.07.2024

Il Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica

Dott. Cammilleri Rosario



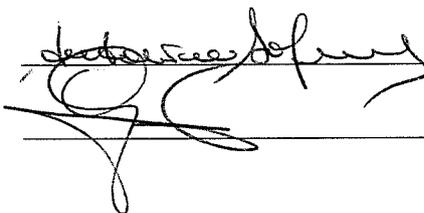
Organizzazioni sindacali

Per la UIL

Per la CISL

Per la CGIL

RSU territoriali





CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

TRIENNIO 2024-2026

Signature



Signature *Signature*

Signature

Signature *Signature*

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

Art. 2 – Verifica dell’attuazione del contratto

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Principi generali

Art. 10 – Procedura per la progressione economica all’interno delle aree

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

Art. 11 – Principi generali

Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 13 – Indennità di servizio esterno

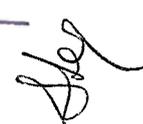
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

Art. 15 – Criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 16 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 17 – Indennità di reperibilità

Art. 18 – Indennità di funzione



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

Art. 19 – Elevazioni in materia di turni

Art. 20 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Art. 21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 22 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

Art. 23 – Orario multiperiodale

Art. 24 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

Art. 25 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

Art. 27 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

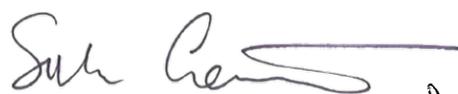
Art. 28 – Esclusione turni di lavoro notturni

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 31 - Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

Art. 32 – Clausola finale



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 - al personale con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione¹ a tempo determinato.²
2. Il presente CCI concerne il periodo 2024 - 2026 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.
3. È 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. In tal caso, le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'accordo annuale di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.
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 delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

¹Per il trattamento accessorio dei lavoratori somministrati continua ad applicarsi l'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018 il quale prevede 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".

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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4
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.
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. 5
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 (per il personale della Polizia Locale);



- 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;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale³.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteria 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 di cui al precedente art. 5, 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 50% 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 50% 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.
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;

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

- 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) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- 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. 7

Criteria 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;
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
 - non concorre il personale in servizio assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.⁴;
 - non concorre il personale assunto tramite contratto di somministrazione.
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.
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 soppresse 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.)⁵
 - 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. 33⁶;

⁴ 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.

⁵ 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.

- h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente⁷;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue o emoderivati e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti;
 - k. permessi per testimonianza tribunale nei giudizi in cui l'Ente è parte.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
 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 stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) 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.
 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. 8

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 tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

⁶ 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 ..."

⁷ Cfr. Aran Rai 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."

Suh Chen 8

A.M. L.M.

2. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 dell'art. 7, 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.
5. Al 5% del personale di ciascuna area, con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione⁸, determinato tramite arrotondamento aritmetico e garantendo comunque almeno un'unità per ciascuna area, che consegua annualmente le valutazioni più elevate, con punteggio almeno pari a 29 su 30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel 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 (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)
P		Totale produttività teorica (somma della produttività che sarebbe spettata senza maggiorazione)
D	$30\% * M$	Valore della differenziazione unitaria
$\sum D$	$N * D$	Somma delle differenziazioni spettanti
P1	$P - \sum D$	Totale produttività da redistribuire con sistema 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. 7 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 6, è quantificato nella misura del 20%.

⁸ Per l'Aran (CFL161) la disposizione non è rivolta agli incaricati di E.Q.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9

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. 10

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 selettiva⁹ 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 annuale.
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 31 marzo 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, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre-anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'Ente;
 - 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

⁹ 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.



Suh Chen 10



- liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.¹⁰
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, precisando che il personale incaricato di Elevata Qualificazione costituisce graduatoria autonoma.
 5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite nell'Ente 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: 80%¹¹;
 - 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 attribuendo punti 0,5 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. – peso: 20%¹²
 6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, il punteggio ottenuto ai sensi del comma precedente è incrementato di una percentuale pari a:
 - a) 1% per permanenza nella medesima posizione economica per un periodo maggiore di sei anni e sino ad otto anni;
 - b) 2% per permanenza nella medesima posizione economica per un periodo maggiore di otto anni e sino a dieci anni;
 - c) 3% per permanenza nella medesima posizione economica per un periodo maggiore di dieci anni.
 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 decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il Responsabile del Servizio ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco acquisisce dall'altro Ente la/le scheda/e di valutazione della performance individuale della/le annualità mancante/i. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la responsabile competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
 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.

¹⁰ 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.

¹¹ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale.

¹² Il peso non può essere superiore al 40% del totale.



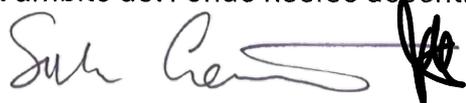
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il meno 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. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1 del presente articolo.
15. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22.01.2004 il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.

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

Art. 11

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 Responsabile del servizio.
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 responsabile di servizio, 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.









Art. 12

Indennità correlata alle condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

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.¹³
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sottoindicati, 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 orizzontale 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 desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente responsabile di servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI¹⁴.
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 indicata¹⁵:

- attività continuativa resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli e/o in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.);
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.);

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

¹³ 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.

¹⁴ 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.

¹⁵ Il responsabile provvede a valutare l'effettiva incidenza delle attività disagiate o rischiose nelle attività concretamente svolte dal dipendente.

13

comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:

- attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro 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;

c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete all'economista comunale, al vice economista (qualora nominato) 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.

Il personale viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

- a) media mensile di valori cassa maneggiati compresi tra € 1.500,00 ed € 2.000,00
- b) media mensile di valori cassa maneggiati compresi tra € 2.000,01 ed € 3.000,00
- c) media mensile di valori cassa maneggiati oltre € 3.000,00.

Indennità condizioni lavoro				
Operatori esperti tecnico-manutentivi				
Valore dell'indennità massima con risultato 100				12,50
Attività	Peso	Incidenza	Risultato	Valore giornaliero
disagiate	30	60	18	2,25
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	40	40	16	2,00
Implicanti il maneggio valori (media mensile di valori cassa maneggiati oltre € 3.000,00)	30	60	18	2,25

Art. 13

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 giornaliera pari a € 3,10¹⁶
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero.

¹⁶ 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.

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema rilevazione presenze e/o comunicati dal competente responsabile di servizio. 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 primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.¹⁷

Art. 14

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:
 - a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
 - b) Coordinatore squadra operai;
 - c) Amministratore di sistema.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile con delega completa
 - € 300,00 - Ufficiali di Anagrafe, con delega completa
 - € 150,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale
 - € 1.200,00 - Coordinatore squadra operai
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, 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. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
5. Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Responsabile di servizio dovrà fare riferimento sono i seguenti:
 - a) **Responsabilità gestionale e di coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente e professionale:**
 - Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

¹⁷ Indennità condizioni di lavoro

- Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi per i colleghi del proprio Servizio e/o di altri Servizi;
 - Responsabilità di procedimenti di spesa, tenuto conto del valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche;
 - Responsabilità di coordinamento di personale/collaboratori a diverso titolo e/o di gruppi di lavoro
 - Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di servizio;
 - Incarichi/nomine, assegnati con provvedimenti formali, che presuppongono alti livelli di responsabilità e di competenza.
6. In sede di contrattazione integrativa dell'anno di sottoscrizione del presente CCI è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Responsabili di servizio provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
7. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Responsabile di servizio applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato A) ed è quantificato in base alla fascia di appartenenza del punteggio assegnato in sede di conferimento delle specifiche responsabilità.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
9. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate 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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
10. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dall'01.01.2024.

Art. 15

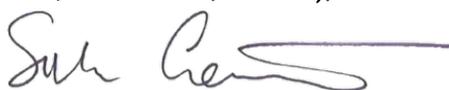
Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

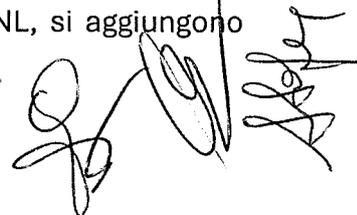
(art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.

I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da tali particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

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 premio correlato alla performance.



Art. 16

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. 17

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.
In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 CCNL 21.05.2018, tale servizio è remunerato con la somma di € 13,00 per dodici ore al giorno.
2. Tale importo è raddoppiato a 26,00 euro in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. 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; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 CCNL 21.05.2018, nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale, il limite di cui all'articolo precedente può essere aumentato a 10.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema rilevazione presenze e/o comunicati dal competente responsabile di servizio.
6. L'incremento dell'indennità di cui al comma 3 trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI.

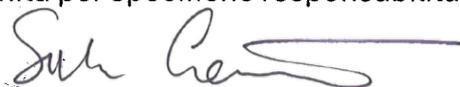
Art. 18

Indennità di funzione

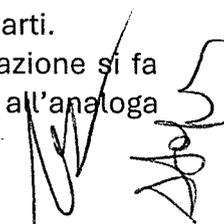
(art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui al medesimo articolo, nell'importo massimo individuale di € 2.500,00.
2. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti.
3. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 14 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.

K







4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2024.

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

Art. 19

Elevazione limiti in materia di turni

(art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

Art. 20

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.

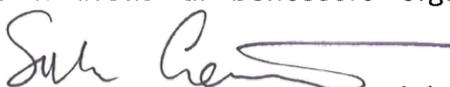
In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza, oltre a quello dell'infortunio.

Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

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. 21

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)

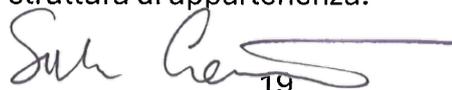
1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione).
3. Detta percentuale del 25% può essere 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 ingravescenti;
 - 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;
4. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'Ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 22

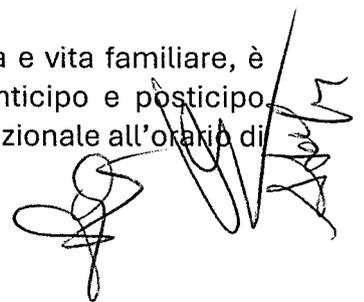
Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

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

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria in ingresso di mezz'ora, in anticipo e posticipo, rispetto all'orario base di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.



19



2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi a quello in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso di ulteriori 30 minuti, esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
 - dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
 - dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

Art. 23

Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario; non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
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. 24

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. 25

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.

 20









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. 26

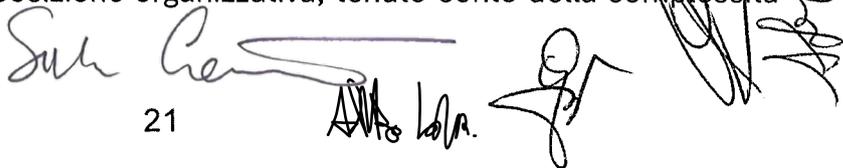
Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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. 27

Criteri generali per la 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 all'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.¹⁸

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 cumulano alla retribuzione di risultato.

Art. 28

Esclusione turni di lavoro notturni

(art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino.
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. 29

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali;

¹⁸ 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.

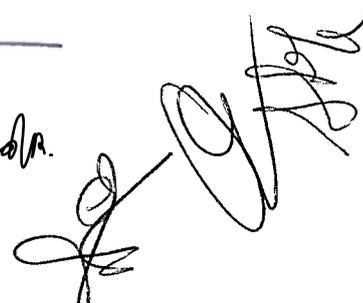
- c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza;
- d) personale impegnato in attività scolastico ed educativo, connesso a compiti anche di vigilanza.

Art. 30

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

(art. 98, comma 1, lett. a CCNL)

1. Il presente articolo ha per oggetto le modalità di gestione della quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada per misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale dell'Ufficio Unico di Polizia Locale in applicazione del citato art. 98, comma 1, lett. a) CCNL.
2. Si riconosce quindi uno specifico Fondo a cui vengono destinati i proventi sopradetti per un ammontare annuo pro-capite pari ad €. 1.100,00, nel limite delle risorse disponibili. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. Le somme suddette sono assegnate ogni anno con apposita delibera di Giunta con cui l'Amministrazione Comunale procede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CDS.
3. I beneficiari del fondo, sono i dipendenti comunali a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova, inquadrati in profili professionali (con qualifica di Agente o Ufficiale P.G.) appartenenti all'Ufficio di Polizia Locale.
4. L'obbligo contributivo in capo all'Ente ha comunque termine alla cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo, dimissioni o altra causa o per passaggio del dipendente in strutture diverse dalla Polizia Locale.
5. Il Comune provvederà a sospendere il versamento del premio individuale annuale in tutti i casi in cui un dipendente sospenda la prestazione lavorativa, anche se con diritto alla conservazione del posto, per: aspettativa non retribuita, distacco sindacale retribuito e non, distacco e/o comando presso altro Ente, per periodi superiori ai 15 giorni nel mese. In caso di part-time il beneficio viene riconosciuto in misura proporzionale alla percentuale di part-time contrattualizzata. In caso di assunzioni e cessazioni in corso d'anno sono beneficiari coloro che hanno una durata di rapporto di lavoro minimo pari a 6 mesi, in proporzione ai mesi lavorati, intendendo per mese intero quello lavorato per almeno 15 giorni, ovvero 3 mesi in caso di cessazione per cause indipendenti dalla volontà del dipendente.
6. Le somme annualmente attribuite secondo quanto stabilito, vengono impiegate per il finanziamento del sistema previdenziale complementare Perseo-Sirio. Il pagamento al soggetto gestore viene eseguito una volta l'anno entro il 31 dicembre, successivamente all'adozione della delibera di Giunta di destinazione delle risorse.
7. Il presente accordo ha effetto dalla data di sua sottoscrizione definitiva e continuerà a produrre effetti sino all'eventuale disdetta da una delle parti, con un preavviso di almeno tre mesi.
8. In caso di scostamento delle risorse riscosse rispetto ai dati di previsione le parti valuteranno l'opportunità, anche in sede di contrattazione annuale, di rivedere la somma pro-capite stabilita.



Art. 31

Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (art. 7, comma 4, lett. u) e art. 79, CCNL)

1. Le parti convengono di non incrementare per l'annualità di sottoscrizione del presente CDI le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni. Si riservano tuttavia tale la possibilità con conseguente e contestuale riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL, previa contrattazione, qualora emergano esigenze organizzative determinate dai nuovi livelli di responsabilità e coordinamento previsti all'interno della struttura dell'ente.

Art. 32

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.



Allegato A)

Tabella per l'attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(artt. 84 e 97 del CCNL 16.11.2022)

RESPONSABILITÀ GESTIONALE E DI COORDINAMENTO DI STRUTTURA INTERMEDIA (SERVIZIO O UFFICIO)	Max punti n. 30
1) Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi per i colleghi del proprio Servizio e/o di altri Servizi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità di procedimenti di spesa, tenuto conto del valore patrimoniale delle sottese posizioni giuridiche	Punti da 1 a 5
4) Responsabilità di coordinamento di personale/collaboratori a diverso titolo – e/o di gruppi di lavoro	Punti da 0 a 5
5) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
6) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di servizio	Punti da 1 a 5
7) Incarichi/nomine, assegnati con provvedimenti formali, che presuppongono alti livelli di responsabilità e di competenza	Punti da 0 a 5
TOTALE	



