

CITTA' DI ERACLEA
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

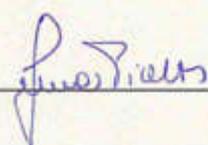


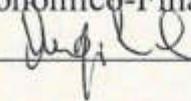
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023- 2025

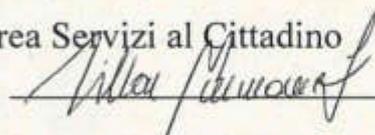
Il giorno 31 LUGLIO 2023..... presso la sede municipale del Comune di ERACLEA, a seguito di contrattazione avviata il 18.05.2023 e pre-intesa siglata in data 20.07.2023, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Sono presenti:

la delegazione di parte pubblica nelle persone:

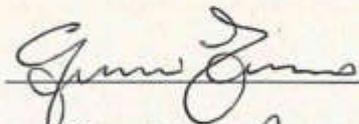
Presidente – Ilaria Piattelli – Segretario comunale 

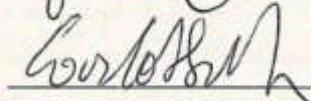
Componente – Antonella Angileri – Responsabile Area Economico-Finanziaria e Risorse umane 

Componente – Emmanuel Pillon – Responsabile Area Servizi al Cittadino 

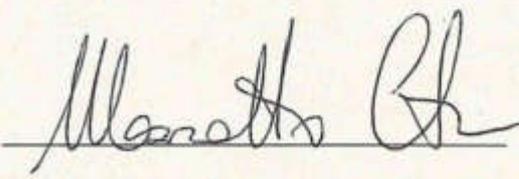
la delegazione di parte sindacale nelle persone:

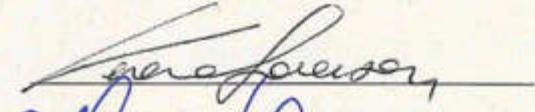
OO.SS. Territoriale CGIL FP Nicola Gallo _____

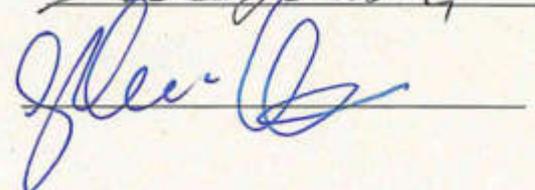
OO.SS. Territoriale UIL FPL Giovanni Zennaro 

OO.SS. Territoriale CISL FP Carlo Alzetta 

la RSU nelle persone:

R.S.U. Aziendale – Cristian Mazzarotto 

R.S.U. Aziendale – Verena Lorenzon 

R.S.U. Aziendale – Michele Grandin 

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto.....
- Art. 3 Interpretazione autentica.....

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Obiettivi e strumenti.....
- Art. 5 Assemblee sindacali.....
- Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 Fondo risorse decentrate: costituzione.....
- Art. 8 Utilizzo del fondo risorse decentrate.....

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....
- Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.....
- Art. 11 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.....
- Art. 12 Differenziazione del premio individuale.....

CAPO III - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....
- Art. 14 Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

- Art. 15 Principi generali.....
- Art. 16 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.....

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a blue star-like mark, a signature, a signature with a circled '3', and several other signatures.

- Art. 17 Principi generali.....
- Art. 18 Indennità condizioni di lavoro.....
- Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 20 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 21 Risorse destinate ai piani di welfare integrativo
- Art. 22 Indennità di reperibilità

CAPO VI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 23 Indennità di funzione.....
- Art. 24 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....
- Art. 25 Indennità di servizio esterno.....
- Art. 26 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO, LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

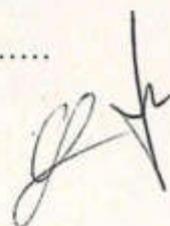
- Art. 27 Elevazioni limiti in materia di turni.....
- Art. 28 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....
- Art. 29 Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale.....
- Art. 30 Limite individuale annuo banca delle ore.....
- Art. 31 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....
- Art. 32 Orario multiperiodale.....
- Art. 33 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio.....
- Art. 34 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario.....
- Art. 35 Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità.....
- Art. 36 Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio
- Art. 37 Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale
- Art. 38 Modalità di riduzione dell'orario.....
- Art. 39 Ferie e riposi solidali.....
- Art. 40 Servizi essenziali.....

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 41 Disposizione finale e Dichiarazione congiunta n° 1 e n° 2.....






TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

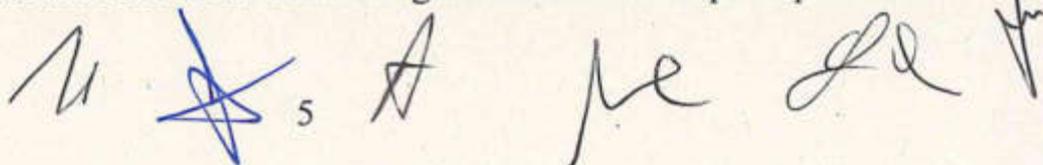
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione di Eraclea con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto integrativo sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.



2. La delegazione trattante di parte sindacale firmataria del presente CCI potrà richiedere altri incontri mediante richiesta da una delle parti, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 **Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti si incontrano entro 30 giorni di calendario dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

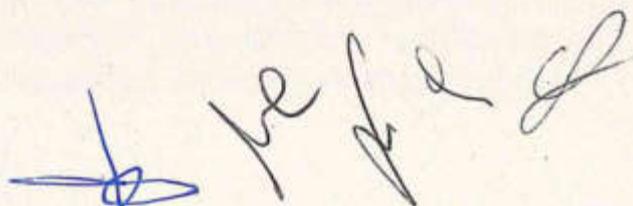
CAPO II **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4 **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.



3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse deman- date si rimanda agli art. 4,5,6,7,8,9 del CCNL 16.11.2022.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondi- mento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con fun- zione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.

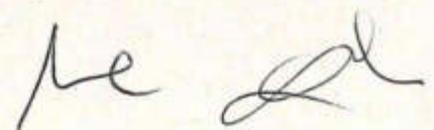
4. I Responsabili di Area trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipen- denti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipa- zione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

6. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il re- cupero viene concordato con il Responsabile di Area.

7. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servi- zio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessa-









rio, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 6
Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 16/11/2022.
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

*

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I
RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7

Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, applicando i criteri previsti dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Del provvedimento viene data informazione alla parte sindacale.

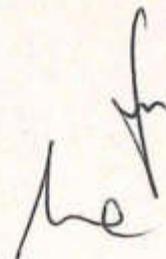
Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, degli incarichi di Elevata Qualificazione, sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto degli incarichi di Elevata Qualificazione, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore degli incarichi di Elevata Qualificazione (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

(art.7 comma 4 lett. u) CCNL 16.11.2022).

4. L'Ente provvede alla costituzione del fondo entro il mese di maggio compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

  
9


Art. 8

Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, 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. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis del CCNL 16.11.2022;
 - 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 16.11.2022;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

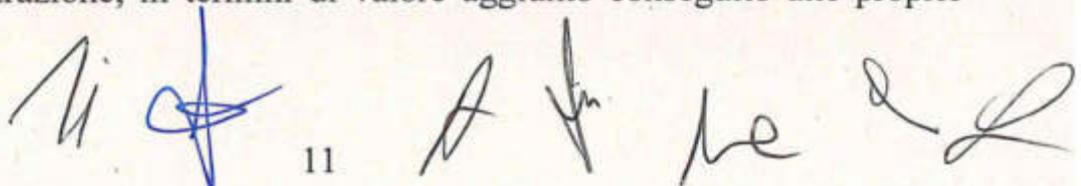
CAPO II

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4 lett. a) CCNL 16.11.2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8 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 dei dipendenti, 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 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e 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 40% 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 performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono 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

 11

funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e 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.

3. L'erogazione della performance organizzativa ed individuale avverrà, normalmente, entro il mese di luglio.

Art. 10

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7 comma 4 lett. b) e art 80 comma 2 lett.a)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base all'area di appartenenza. Per l'Area degli Operatori esperti l'indice è pari a 1,30, per l'Area degli Istruttori a 1,50 e per l'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione a 1,65.

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

a. ferie;

b. permessi sostitutivi delle festività soppresse e festività del Santo Patrono;

c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;

f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie (es. banca ore);

h. congedi per le donne vittime di violenze;

i. permessi sindacali retribuiti;

j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);

k. permessi per donazione sangue e midollo osseo;

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. La valutazione della performance organizzativa parte dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di Area di appartenenza del personale dipendente o dell'intero Ente (derivanti dal PIAO dell'Ente).

Si andrà a calcolare la percentuale di realizzazione degli obiettivi indicati nel PIAO (considerando raggiunti gli obiettivi che raggiungono almeno l'85-90% dei propri indicatori), secondo lo schema seguente:

Numero obiettivi indicati nel PIAO (di Area o di Ente)	Numero obiettivi raggiunti in modo completo (sopra l'85-90%)	Percentuale di realizzazione degli obiettivi
Es. 40	32	80%

In questo modo avremo un grado di raggiungimento della performance organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.

Il premio associato alla performance organizzativa sarà erogato secondo lo schema seguente:

Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa
Da 0 a 59%	0%
Da 60% a 70%	70%
Da 71% a 80%	80%
Da 81% a 90%	90%
Da 91% a 100%	100%

Una volta determinata la quota complessiva della performance organizzativa da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto nella parte 2 dell'Allegato tecnico del sistema di valutazione.

Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno la valutazione almeno in fascia C – adeguato al ruolo – secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

6. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale.

Art. 11

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7 comma 4 lett. b) e art. 80 comma 2 lett. a))

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base all'area di appartenenza. Per l'Area degli Operatori esperti l'indice è pari a 1,30, per l'Area degli Istruttori a 1,50 e per l'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione a 1,65.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse e festività del Santo Patrono;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie (es. banca ore);
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;

- j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - k. permessi per donazione sangue e midollo osseo;
5. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
6. Una volta determinata la quota complessiva della performance individuale da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto nella parte 2 dell'Allegato tecnico del sistema di valutazione.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale (art. 81)

1. La quota limitata del personale beneficiario della maggiorazione del premio viene fissata nella misura massima pari al 15% del personale a tempo determinato e indeterminato presente alla data del 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore, anche se inferiore allo 0,5 e con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, per ogni Area di responsabilità:

L'individuazione del personale destinatario del numero così determinato è effettuata per ciascuna Area di responsabilità sulla base della valutazione conseguita con almeno il punteggio di 26 - 28,99/30 (pienamente adeguato al ruolo).

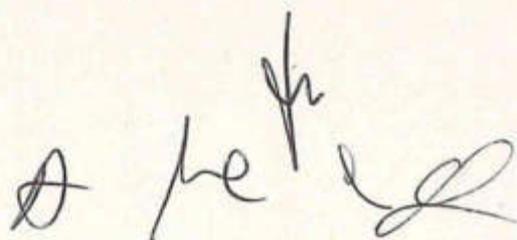
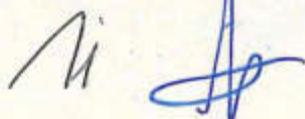
2. In caso di eventuale parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Non aver percepito la maggiorazione nell'anno precedente;
- Media delle valutazioni conseguite nei tre anni precedenti;
- Maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. 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 valutato positivamente.

4. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) definire in sede di contrattazione annuale integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale;
- b) stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
- c) procedere alla valutazione del personale;
- d) valorizzazione della media dei premi retribuiti;



g) individuazione della maggiorazione del 30%;

h) attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte, del premio maggiorato.

5. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto al comma 3 del successivo art. 20 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL 16.11.2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL 16.11.2022;
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
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) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. Suddiviso l'importo complessivo del risultato in misura uguale tra tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione, si prevede una correlazione tra le fasce di valutazione e il valore economico della retribuzione di risultato come da schema sotto riportato:

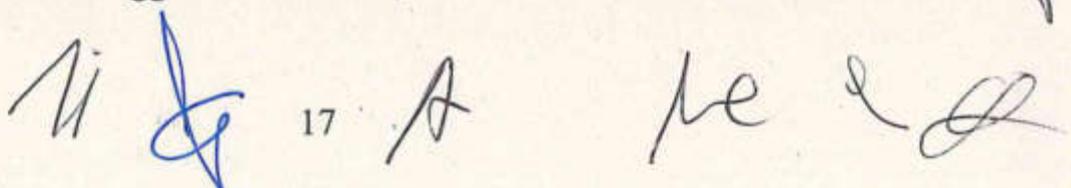
Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta			
Fasce di valutazione del sistema:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo		D Pienamente adeguato al ruolo		E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-23,99	24-25,99	26-27	27,1-28,99	29-30
% Premio individuale	0	60% con punteggio almeno di 18/30	70%	80%	85%	95%	100%

5. In caso di conferimento ad un titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.
6. Le percentuali previste al comma 5, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL 16.11.2022.

Art. 14

Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. J) CCNL 16.11.2022)

1. 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 16.11.2022 quali
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;



- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997.
si aggiungono alla retribuzione di risultato.
2. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

Incentivo disposizioni di legge art. 20, comma 1 lett. h), del CCNL 16.11.2022	Riduzione quota retribuzione di risultato
fino ad € 1.000,00	Nessuna riduzione
da € 1.001,00 a € 2.000,00	Riduzione del 15%,
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 30%
da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 40%
oltre € 5.001,00	Riduzione del 50%

3. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.
4. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 2 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, ed è ridistribuita tra gli altri incaricati di Elevata Qualificazione, in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione.

CAPO IV

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

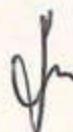
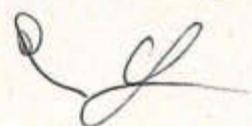
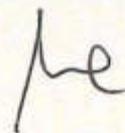
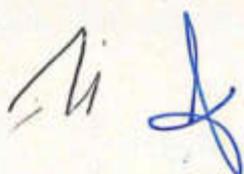
Art. 15 Principi generali

1. L'art.14 del CCNL 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni

18

proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo CCNL.

2. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità:
 - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
 - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - Operatori: euro 550 numero massimo 5
3. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
4. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022, e precisamente:
 - in base all'art.80, comma 1, CCNL 16.11.2022 ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - in base all'art.80, comma 2, lettera j) CCNL 16.11.2022 nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 15.11.2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
7. Ai sensi dell'art.78, comma 3, CCNL 15.11.2022, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;



- del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";

Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

8. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16.11.2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3, CCNL 16.11.2022 : qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 16

Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7 comma 4 lett. c) e art. 14)

1. La progressione economica all'interno dell'area si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. Per concorrere alla progressione economica all'interno dell'area è necessario non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente neoassunto o assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica all'interno dell'area solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'Ente, calcolati con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. Condizione necessaria per l'accesso alla selezione è l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al

dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area in coerenza con le risorse destinate. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
6. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in relazione alle risultanze della media delle valutazioni della performance individuale già espressa nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, e tenuto conto dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri sono i seguenti:

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| a) Incidenza della valutazione | 70% |
| b) Incidenza esperienza professionale | 30% |

Per quanto attiene il parametro a)

In merito alla valutazione è necessario possedere i seguenti requisiti disciplinati dal sistema di valutazione:

- a) il dipendente dovrà avere un punteggio in trentesimi di almeno 23/30, senza nessuna fattore sotto i 20/30;
- b) il fattore 4 del sistema di valutazione (Competenza professionale capacità tecnica) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni economiche all'interno delle aree; la progressione economica rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche. Per questa ragione il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione economica all'interno delle aree, dovrà avere un punteggio di almeno 23/30 per il fattore 4.

La media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente sarà valutata attribuendo il seguente punteggio:

- da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 23/30, ad un massimo di 70 punti per una valutazione media pari a 30/30. (media delle valutazioni - 23) x 10 = punteggio attribuibile.

Per quanto attiene il parametro b)

Per esperienza professionale si intende le capacità acquisite e la crescita professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzioni

Mi  21  he 

di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo del punteggio si misura attribuendo 5 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento (si fraziona per periodi inferiori all'anno) per un massimo di 6 anni.

Ai fini della graduatoria per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivo pari al 3% del punteggio ottenuto con i criteri sopra riportati, differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente:

- sette anni di non progressione: 1%
- otto anni di non progressione: 2%
- nove o più anni di non progressione: 3%

7. L'attribuzione della progressione economica avverrà mediante utilizzazione della graduatoria elaborata sulla base dei criteri di cui ai commi precedenti, per ciascuna area (Operatori esperti- Istruttori – Funzionari ed EQ), partendo dai punteggi più elevati (sommatoria dei criteri a) e b), fino ad utilizzo della capienza della quota stessa destinata, con il limite numerico di contingente di personale (per teste) annualmente stabilito. Per ciascuna area (Operatori esperti- Istruttori – Funzionari ed EQ), a parità di punteggio individuale complessivo, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

a) il maggior numero di anni con la medesima area (Operatori esperti- Istruttori – Funzionari ed EQ);

b) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente;

c) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/della dipendente, attribuendo la progressione al/alla dipendente più anziano/a di età.

8. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa e individuale da distribuire nell'anno di riferimento.

9. L'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

CAPO V

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

Art. 17

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (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 fatta salva 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 Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.
7. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 18

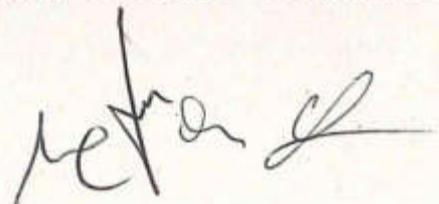
Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lett. d) e art. 84 bis CCNL 16.11.2022- art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;



23



b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di "chiamata" straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi a cui si debba far fronte con estrema urgenza (a titolo esemplificativo: servizi manutentivo - polizia mortuaria - stato civile - c.e.d. - protezione civile).

A specificazione di quanto previsto al precedente comma 1, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

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

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

- esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale: operai e messo.

A specificazione di quanto previsto al precedente comma 1, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

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

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

Vengono individuate le seguenti figure:

24

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese, come individuato di seguito:

- a) media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 100,00
- b) media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100,00 ed € 1.500,00:
- c) media mensile di valori maneggiati oltre € 1.500,00

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dall'Economo comunale e dagli Agenti Contabili e da altri valori maneggiati dagli stessi;
- dalla certificazione del competente Responsabile di Area che attesta i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri (da Euro 1,00 a Euro 15,00) come segue:

- a) personale esposto a disagio € 15,00/giorno
- b) personale esposto a rischio € 1,50/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - media mensile di valori maneggiati < € 100,00 € 1,00/giorno
 - media mensile di valori maneggiati tra € 100,00 ed € 1.500,00 € 1,50/giorno
 - media mensile di valori maneggiati > € 1.500,00 € 2,00/giorno

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere fatti entro il 31 gennaio di ogni anno.

Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità.

3. In sede di contrattazione ~~decentrata~~ integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.

4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono le seguenti:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione ~~in~~ digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82) Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici, tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR;
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (es. PNRR);
- g) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023, purchè non già retribuita con gli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
- h) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
- i) Concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area.

5. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è frazionata in ragione mensile ed erogata

proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (intendendosi per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario con attribuzione di incarico).

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

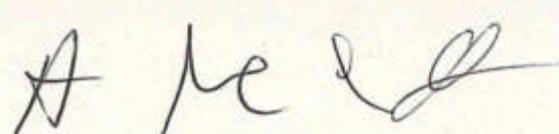
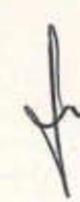
- a) ferie;
- b) permessi sostitutivi delle festività soppresse e festività del Santo Patrono;
- c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- d) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- e) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- f) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie (es. banca ore);
- g) congedi per le donne vittime di violenze;
- h) permessi sindacali retribuiti;
- i) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- l) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno. La mobilità interna fra Aree, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.

8. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, tenendo conto dei seguenti criteri:

	N. di fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	Importo in €
Operatori esperti	1	300,00
	2	400,00
	3 o più	600,00
Istruttori	1	400,00
	2	600,00
	3 o più	900,00
Funzionari	1	500,00
	2	750,00
	3 o più	1.000,00

Li  27   

Art. 20

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16.11.2022)

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.05.2018 somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferisce a:

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

b) art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21.05.2018 somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017, e art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizia, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL 09.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance organizzativa/individuale, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che

dispone una decurtazione (parziale) del premio di performance al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare secondo le modalità di seguito indicate:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 1.000,00	Nessuna riduzione
da € 1.001,00 a € 2.000,00	Riduzione del 15%,
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 30%
da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 40%
oltre € 5.001,00	Riduzione del 50%

4. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. n. 141/2011.

Le relative somme pari al 50%, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

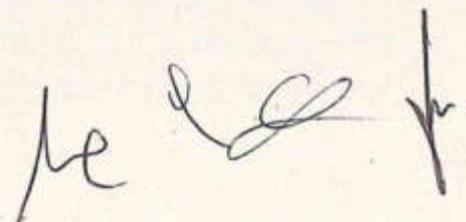
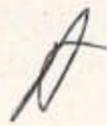
Art. 21

Risorse destinate ai piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h) e art. 82 CCNL 16.11.2022)

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
- dell'Ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.



2. L'Amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- Iniziative di sostegno alla famiglia (ad esempio Assicurazioni mediche, Medicina Preventiva, Trasporti);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. Le parti concorderanno la quota parte del Fondo, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022, da destinare al welfare integrativo in sede di contrattazione collettiva integrativa.

Art. 22

Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k) CCNL 16.11.2022)

1. Data la struttura e la attuale dotazione organica dell'Ente, non viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

CAPO VI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 23

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

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

- Vice Comandante del Servizio di Polizia Locale € 1.500,00/annui lordi;
per responsabilità di attività sostitutiva di titolare di incarico di Elevata Qualificazione, nell'ambito delle competenze esercitabili.

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario con attribuzione di incarico).

30

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a) ferie;
- b) permessi sostitutivi delle festività soppresse e festività del Santo Patrono;
- c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie (es. banca ore);
- h) congedi per le donne vittime di violenze;
- i) permessi sindacali retribuiti;
- l) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- m) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

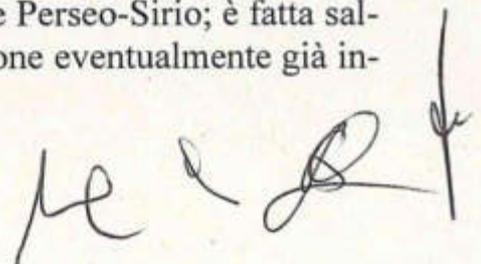
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 26;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
- e) non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 19;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 24

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali;



- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (art. 98, comma 1, del CCNL 16.11.2022).

Art. 25

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

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 2,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per una percentuale superiore al 50% dell'orario giornaliero di servizio.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, in quanto rendono in via continuativa la propria ordinaria prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, sarà effettuata dai Responsabili dell'Area Vigilanza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.
La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 26

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

1. L'ente si impegna ad elencare le attività che sono oggetto di iniziative a carattere privato per le quali sono richieste prestazioni da parte del personale.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

TITOLO III
DISPOSIZIONI INERENTI L' ORARIO DI LAVORO, LA QUALITA' E LA
SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 27

Elevazioni limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l) CCNL 16.11.2022)

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.
2. Le parti si riservano, dopo apposito confronto, modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 28

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m)
CCNL 16.11.2022)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto a dare tempestiva e completa applicazione alle vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.
3. 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.
4. L'Ente darà comunicazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà alla parte sindacale tutte le informazioni relative a:
 - infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento di valutazione dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 29

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si riservano di confrontarsi in caso vi siano gravissime e documentate situazioni di disagio familiare per valutare l'incremento della percentuale massima prevista dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL del 21.05.2018 .

Art. 30

Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 16.11.2022)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 20.
2. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita, deve confermare la propria intenzione al recupero da effettuarsi entro l'anno successivo, in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario.
3. L'Amministrazione si impegna a dare informazione, ai sensi dell'art.4, comma 6 del CCNL 16.11.2022, alle parti sindacali dell'andamento della banca delle ore.
4. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

Art. 31

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base pari a 30 minuti.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.

 35

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Responsabile di Area può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia, scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o assegnati ad uffici, composti da una sola unità di personale, che debbano rispettare l'orario di apertura al pubblico.

Art. 32

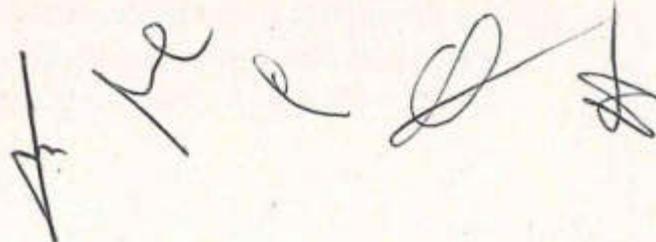
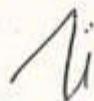
Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 16.11.2022)

1. Le parti convengono che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. L'Amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.

Art. 33

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. n. 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.



Art. 34

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 16.11.2022)

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. 35

Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL 16.11.2022)

1. A fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, le parti concordano di incontrarsi nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Art. 36

Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL 16.11.2022 i dipendenti che prestino attività lavorativa nelle ore serali o notturne possono fruire di una pausa, della durata minima di trenta minuti e massima di sessanta minuti, per la consumazione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi.

Le figure professionali individuate sono le seguenti:

- Personale appartenente alla polizia locale.

Art. 37

Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac) CCNL 16.11.2022)

1. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale, possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.
2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente Responsabile, e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.
4. Il riposo compensativo deve essere, di regola, fruito entro il mese successivo.

Art. 38

Modalità di riduzione dell'orario (art. 7, comma 4, lett. ad) CCNL 16.11.2022)

1. La contrattazione integrativa ha la facoltà di determinare le modalità per la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista, di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999.
2. La sussistenza di un orario di lavoro articolato in più turni, non costituisce da solo sufficiente presupposto per l'applicazione della riduzione dell'orario di lavoro ordinario a trentacinque ore, medie settimanali, ivi previste. La riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. Per "proporzionali riduzioni del lavoro straordinario", deve intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario; altrimenti, non vi sarebbero effettivi risparmi e, quindi, risorse da destinare alla copertura della maggiore spesa derivante dalla riduzione dell'orario di lavoro;
4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione, utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento, anche solo in quota (vi è, infatti, anche l'intervento sulla spesa per il lavoro straordinario) della riduzione dell'orario di lavoro.

5. Le parti si riservano la modifica del presente articolo qualora se ne ravvisi la necessità e in corrispondenza dei momenti di verifica del contratto integrativo.

Art. 39

Ferie e riposi solidali (art. 30 CCNL 21.05.2018)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 40 **Servizi essenziali**

1. Al fine di garantire i servizi essenziali sono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero.

2. In occasione di ogni sciopero, le posizioni organizzative o, in mancanza il Segretario Generale, individuano in conformità alla tabella sotto indicata e secondo il criterio di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie ed esonerato dall'effettuazione dello sciopero.

3. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali, alla R.S.U ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, attraverso un modello fornito dall'ufficio personale, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

4. Durante lo sciopero i Responsabili di Area devono astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale in servizio.

a. Servizio di Polizia Locale: il servizio consiste nelle attività di richiesta dall'autorità giudiziaria ed eventuali interventi in casi di trattamenti sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, assistenza su strada in caso di sgombero neve (sia per il turno di mattina, che per il turno pomeridiano), vigilanza casa municipale. Contingente: n. 2 persone per turno (Area degli Istruttori o Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione).

b. Servizio Stato Civile: si limita al raccoglimento delle registrazioni di nascita, morte e di polizia mortuaria. Contingente: n. 1 persona- (Area degli operatori esperti o Area degli Istruttori o Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione)

c. Servizio Elettorale: consiste nell'attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signatures and the number 40

consegna dei plichi agli uffici competenti. Contingente n. 1 persona (Area degli operatori esperti o Area degli Istruttori o Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione)

d. Servizio attinente alla rete stradale: manutenzione straordinaria delle strade comunali (servizio antighiaccio da garantire in ogni caso durante il periodo di neve). Contingente n. 1 addetto ufficio tecnico. dell'Area degli operatori esperti o Area degli Istruttori o Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione.

e. Servizio di protezione civile: gestione delle emergenze da presidiare con personale ufficio tecnico. Contingente n. 1 addetto ufficio tecnico (da presidiare con personale dell'Area degli operatori esperti o Area degli Istruttori o Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione).

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 41

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalle norme nel tempo vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 1. Piani di razionalizzazione

Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Dichiarazione congiunta n. 2. Fondo Perseo - Sirio

Le parti concordano di sensibilizzare i lavoratori all'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio.

