



Comune di SAN SPERATE

DEFINITIVO di Contratto Collettivo Integrativo triennio 2023-2025

[Handwritten signatures in blue ink]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

In data 19.12.2023 alle ore 9:39 presso la residenza municipale del Comune di SAN SEVERATE, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Responsabile di settore <u>AA-EG.</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Responsabile di settore <u>FWANZANO</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Responsabile di settore	P []	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>RAMONA ZEDDA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>ALBERTO KATELI</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>GIAN LUCA ABIS</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale		P []	A []

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

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u>
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. CGIL - FP _____
Componente <u>[Signature]</u>	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u>Ramona Zedda</u>
	R.S.U. Aziendale <u>Alberto Kateli</u>
	R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u>
	R.S.U. Aziendale _____

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>4</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>6</i>
TITOLO III	7
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I -	7
RISORSE E PREMIALITÀ.....	7
<i>Art. 5.....</i>	<i>7</i>
<i>Quantificazione delle risorse</i>	<i>7</i>
<i>Art. 6.....</i>	<i>7</i>
<i>Strumenti di premialità</i>	<i>7</i>
<i>Art. 10 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità.....</i>	<i>13</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	16
<i>Art. 13 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 14 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 15 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate.....</i>	<i>17</i>
<i>Si rimanda all'apposito Regolamento Comunale.....</i>	<i>17</i>
CAPO V PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE	17
<i>Art. 16.....</i>	<i>17</i>
<i>Disciplina della Performance e del Premio Individuale.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17.....</i>	<i>20</i>
<i>Differenziazione del premio individuale.....</i>	<i>20</i>
CAPO VI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	20
<i>Art. 18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....</i>	<i>20</i>
CAPO VII DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	22
<i>Art. 19 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>22</i>
CAPO VIII	23
POLIZIA LOCALE	23
<i>Art. 20 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 21 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	<i>23</i>
<i>Art. 22 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>24</i>
<i>Art. 23 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</i>	<i>25</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	26
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	26
<i>Art. 24 Reperibilità.....</i>	<i>26</i>
<i>Art. 25 Turnazioni.....</i>	<i>27</i>
<i>Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<i>28</i>
TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI	29
<i>Art. 27 Diritto di sciopero e servizi essenziali.....</i>	<i>29</i>
<i>Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 29 Innovazioni tecnologiche.....</i>	<i>31</i>
<i>Art. 30 Disposizioni finali</i>	<i>32</i>

3

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Ceri', followed by a signature that looks like 'Molefieri'. There are several other smaller, less legible signatures scattered across the bottom right area.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione GC n. 39 in data 28.02.2013 e modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 28 luglio 2021;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 91 del 01.10.2021;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di San Sperate, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale

con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

The bottom section of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some of which are more stylized or cursive than others. The signatures are arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con **cadenza semestrale**, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right. The word 'Molefui' is written in the center.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I -

RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5

Quantificazione delle risorse

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 comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore alla stipula del presente o che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti e disposizioni adottati dall'ente, nel triennio di riferimento, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14-09-2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;



k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;

l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, comma 3, CCNL 16-11-2022);

m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;

n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23, comma 5, del CCNL 16-11-2022).

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, 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 funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Capo II

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL.
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo III

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 9

Principi generali

M. Lafu

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Responsabile di Settore.
5. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 16 del presente contratto integrativo.

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹

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

¹ d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

10

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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.

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

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

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

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

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

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo **mensile del Responsabile di Area**, avviene **semestralmente**, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è così commisurata:

Amelucci

12

- euro 1,00 al giorno per espletamento di attività disagiata;
- euro 2,00 al giorno per espletamento di attività esposta al rischio;
- espletamento di maneggio valori:
 - media annuale di valori di cassa maneggiati inferiori a € 6.000,00: euro 1,00 al giorno;
 - media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 6.000,00 ed € 12.000,00: euro 3,00 al giorno;
 - media annuale di valori di cassa maneggiati oltre a € 12.000,00: euro 4,00 al giorno;

13. Successivamente alla stipula del presente contratto decentrato, ciascun Responsabile di Settore dovrà individuare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa cui è preposto, le posizioni lavorative e, conseguentemente, i beneficiari delle indennità per particolari condizioni di lavoro.

Art. 11 **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)²

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area, con provvedimento scritto, da emanare a inizio anno, che dovrà specificare le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

² f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

13

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature 'Amelofin', a large flourish, a signature 'M...', a signature 'C...', a signature 'C...', a signature 'C...', and a signature 'ceg'.

- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una eventuale maggiorazione determinata annualmente in sede di contrattazione decentrata parte economica non superiore al 10%. L'incarico potrà anche riguardare solamente alcuni mesi dell'anno. In questo caso l'importo stabilito verrà rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
- e) ai fini della preventiva ricognizione interna, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno, ogni Responsabile di Settore individua le posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e

con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene proposta dai responsabili competenti in sede di Conferenza dei Responsabili presieduta dal Segretario Comunale;

f) sulla base delle risultanze formalizzate e validate dalla conferenza, producendo apposito verbale della seduta, ciascun Responsabile di Settore adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa, specificando in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti di cui al presente articolo del CCI, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante. Il provvedimento di attribuzione viene trasmesso al Servizio Personale;

Le fattispecie e gli importi sono determinati dai competenti Responsabili di Area applicando i criteri di cui alla seguente tabella:

N	Descrizione della specifica responsabilità	Declaratorie	Importo
1	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;		€ 500,00

Il compenso annuo lordo, viene commisurato al periodo (mesi/giorni) di permanenza nella posizione nel corso dell'anno. In presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a part-time, sia orizzontale che verticale, il compenso annuo lordo viene proporzionato in relazione al tempo parziale svolto.

Nel caso di coordinamento di personale a tempo parziale o assegnato a tempo parziale l'indennità è riproporzionata.

L'importo dovuto è commisurato al periodo di effettivo esercizio delle funzioni e sarà erogato in un unico importo a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione, previa attestazione del Responsabile di Settore con indicazione specifica degli indicatori di cui trattasi.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 12

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del ccnl del 14-09-2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14-09-2000, si prevede che una quota parte pari al 75% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

2. Gli incentivi spettanti sono erogati annualmente a consuntivo, in un'unica soluzione, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

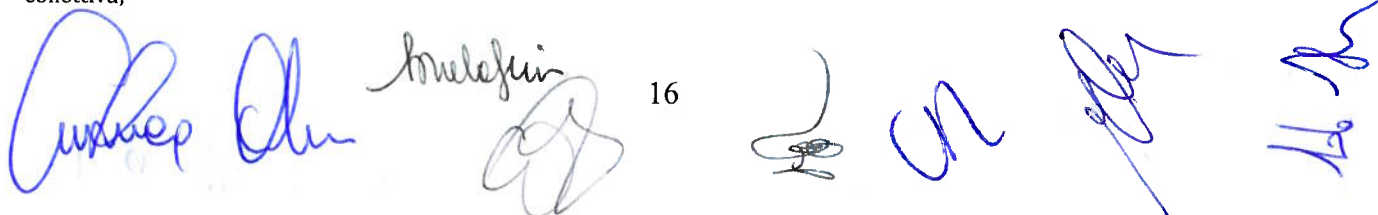
Art. 13
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)³

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (**art. 45, d.lgs. 36/2023**);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del

³ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

16



d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 14

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

Si rimanda all'apposito Regolamento comunale.

Art. 15

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)⁴

Si rimanda all'apposito Regolamento Comunale.

CAPO V

Performance e premio individuale

Art. 16

Disciplina della Performance e del Premio Individuale

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)⁵

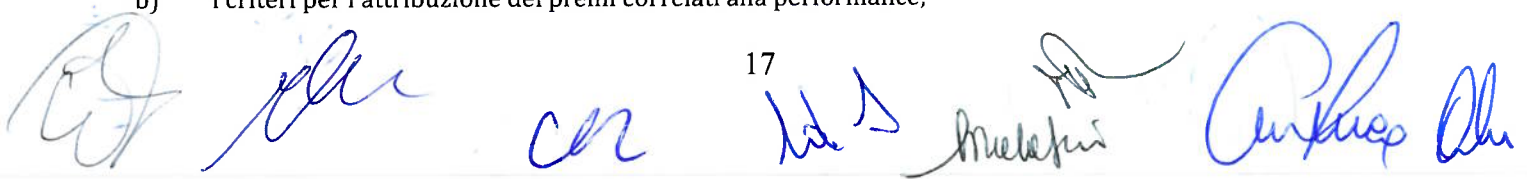
1. Nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamentari adottati dall'ente, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza appiattimento retributivo;

- a) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- b) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

⁴ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

⁵ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



- raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- definizione di medesimi sistemi di misurazione e valutazione della performance riguardanti rispettivamente i premi per la produttività/merito e la progressione economica orizzontale. In mancanza di assegnazione di obiettivi vengono presi in considerazione quelli di mantenimento di standard quali/quantitativi in essere.

2.L'importo del premio massimo destinato a remunerare la performance individuale, intesa come esito finale della performance individuale di ciascun dipendente, erogabile a ciascun dipendente, è quantificato come riportato di seguito:

- quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola Area (Operatori, Operatori esperti e etc)
- parametrazione stipendiale per Area di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

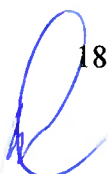
I parametri di riferimento sono i seguenti:

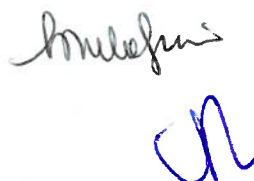
- Area degli Operatori: 1,00
- Area degli Operatori Esperti: 1,04
- Area degli Istruttori: 1,17
- Area dei Funzionari ed EQ: 1,27

Si precisa che i coefficienti correlati all'Area vengono individuati "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo all'Area degli Operatori tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre aree superiori per il suddetto valore-base della area operatori. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16.11.2022 e cambieranno col cambiare dei contratti."

- moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni area (operatori, operatori, etc.) e somma di tutti i punti parametrici così ottenuti;
- divisione dell'ammontare dell'importo da destinare alla corresponsione dei compensi per il totale complessivo dei punti parametrici in modo da ottenere il valore monetario del punto di performance;
- moltiplicazione del valore del punto di performance per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato all'area, ottenendo l'ammontare del budget per ogni singola Area presente nell'Ente;
- nella sola fase di prima ripartizione, in sede di quantificazione del budget di Area, intesa come struttura, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:



 18







1) personale con rapporto di lavoro part-time: riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato;

2) periodo di assegnazione alla struttura: equiparata al valore di 12 mesi annui la presenza in servizio di ogni dipendente, si detrarrà proporzionalmente da tale presenza teorica il mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura o la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento.

Successivamente alla determinazione del budget secondo la modalità di cui ai precedenti punti, si procede:

- ad accantonare il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da destinare al premio di performance previsto dall'art. 81 del CCNL 16.11.2022;

- alla rideterminazione del budget dell'Area, sottraendo la quota del premio individuale, e al ricalcolo del valore del punto di performance per ogni area (budget netto dell'Area diviso il totale dei punti parametrici del personale assegnato all'area stessa);

- moltiplicazione del punto di performance dell'area per il punto parametrico di categoria, ottenendo così il premio potenziale di ciascuna categoria;

- l'accesso al premio, in base all'esito della valutazione, viene così determinato:

- fino a punti 59,99 nessun premio;

- da 60 a 69,99 meno 30% del budget individuale;

- da 70 a 79,99 meno 20% del budget individuale;

- da 80 a 89,99 meno 10% del budget individuale;

- da 90 a 100 intero premio individuale.

Le economie ottenute dalle minori erogazione dei premi potenziali andranno a implementare la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 81 del CCNL del 16.11.2022

3. L'erogazione del premio di performance individuale avviene in base alle schede di valutazione annuali compilate dai Responsabili di Area coerentemente con gli strumenti e le modalità previsti nel sistema di valutazione adottato dall'ente, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte del Nucleo di Valutazione.

4. Il valore attribuito annualmente alla performance organizzativa dovrà avere un peso relativamente superiore agli altri elementi che concorrono alla valutazione del dipendente. Gli obiettivi di performance organizzativa sono individuati nel PIAO e sono oggetto di misurazione dal Nucleo di Valutazione che determina il punteggio massimo attribuibile a ciascun dipendente. Il relativo punteggio definitivo è attribuito dal Responsabile di Area contestualmente alla valutazione della performance individuale, comprensiva dei comportamenti professionali.

Entrambi i risultati parziali confluiscono in un unico risultato generale, esito finale della performance individuale del personale dipendente, come indicato nello schema di scheda di valutazione allegata al

sistema di valutazione vigente nell'Ente; ai fini della liquidazione del premio di performance individuale deve essere preso in considerazione, solo ed esclusivamente, il risultato del suddetto esito finale della performance individuale.

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 17

Differenziazione del premio individuale

(art. 81 CCNL)

1. Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata, risultante dall'esito finale della performance individuale del personale dipendente, ossia dal risultato finale della scheda di valutazione in cui confluiscono gli esiti parziali della performance organizzativa e della performance individuale comprensiva dei comportamenti professionali, per un numero massimo del 30% del personale dell'Area, con arrotondamento all'unità inferiore, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente in ciascuna Area.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Capo VI

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18

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

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)⁶

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di incarico di elevata qualificazione è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale

6

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, fatto salvo il rispetto delle condizioni e dei limiti finanziari previsti dalle norme vigenti in materia.

3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. La graduazione delle posizioni è subordinata alle attività di analisi e valutazione del Nucleo di Valutazione secondo la metodologia approvata dalla Giunta Comunale.

2. La retribuzione di risultato degli incarichi di EQ è stabilita nel 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, ai sensi dell'art. 17, c. 4 del CCNL Funzioni Locali 2021-2023, la quale sarà determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa applicando la seguente formula:

$X = \text{Importo potenziale dell'indennità di risultato di ciascuno incaricato di EQ} = \text{Importo complessivo destinato all'indennità di risultato di tutti gli incaricati di EQ} * \text{Importo individuale dell'indennità di incarico di EQ attribuito a ciascun Responsabile di Area} / \text{Importo complessivo delle indennità di incarico di EQ attribuite a tutti i Responsabili di Area}.$

3. Possono accedere all'indennità di risultato i Responsabili di Posizione Organizzativa che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato massimo raggiungibile. Per i valori compresi tra:

- 60,00 e 69,99: decurtazione del 30% del budget individuale;
- 70,00 e 79,99: decurtazione del 20% del budget individuale;
- 80,00 e 89,99: decurtazione del 10% del budget individuale;
- 90,00 e 100: intero premio individuale".

4. Nel caso di attribuzione di ulteriore incarico di posizione organizzativa ad interim, al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di risultato pari al 15% del valore della stessa posizione ulteriormente attribuita.

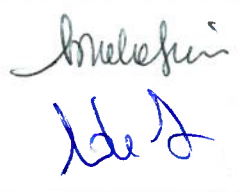
Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;



v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs.n.50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Per ogni ulteriore aspetto si rimanda ai sistemi di valutazione adottati dall'Ente.

Capo VII

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 19

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁷

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

⁷ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

CAPO VIII

Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 20

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:


- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- ad apposito regolamento comunale;
- ad apposita regolamentazione comunale.

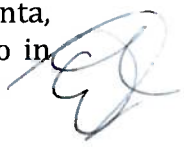
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 21

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, 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, alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato. 

2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. 

3. La destinazione della somma operata con delibera di G.C. di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 22 **Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)⁸

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità nella misura stabilita dalla contrattazione decentrata.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*). *L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.*
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, di norma, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ⁹, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

⁸ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

⁹ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

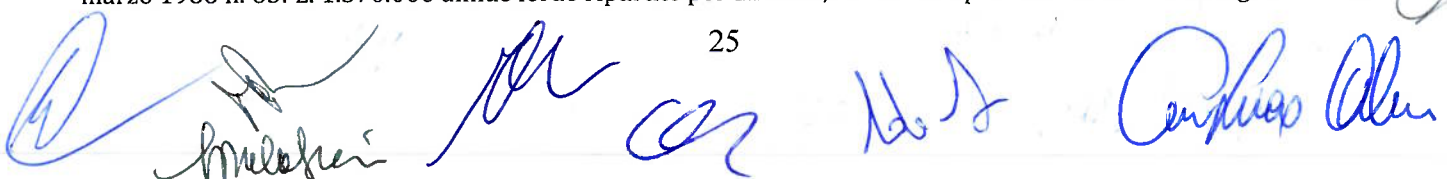
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività secondo le misure seguenti:
- Euro 2,00 al giorno.

Art. 23

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate anche le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di San Sperate.
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato, tenuto conto del numero degli attuali addetti al servizio, nel numero di 1.
 - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata nella misura di € 500,00.
3. L'indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
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 integrazioni¹⁰;

¹⁰ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non



- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
4. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 24 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)¹¹

1. Il servizio di reperibilità può essere istituita per le seguenti aree di pronto intervento:
 - Servizio di Stato Civile;
 - Polizia Locale;
 - Servizi Tecnici
2. L'istituzione e la revoca del servizio di reperibilità è disposta dall'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale; l'individuazione dei dipendenti da assegnare in turno di reperibilità è stabilita dai Responsabili di Area.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

¹¹ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

5. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
6. Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33, raddoppiata in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
7. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio di reperibilità con gli orari di funzionamento dei servizi delle strutture interessate.
8. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Art. 25 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)¹²

La turnazione, nelle forme e modalità disciplinate dalla normativa contrattuale vigente, è istituita con provvedimento della Giunta Comunale, per garantire l'erogazione dei servizi di Polizia Municipale, tramite l'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni su 10 ore giornaliere per almeno 6 giorni settimanali.

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e all'art. 30, commi 2 e 4, del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata.

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.

La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL-2022, le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;

¹² l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



27



- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14-09-2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario ordinario di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario ordinario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario ordinario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo settimanale (*domenica e quindi non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno*) deve essere corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett b) (CCNL 14-09-2000), con diritto al riposo compensativo, pari alla durata della prestazione, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui sopra è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16-11-2022.

Art. 26

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹³

1. In applicazione dell'art. 29, comma 8, del CCNL-2022, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di dieci minuti. Tale pausa deve essere fruita fuori dalla fascia oraria di apertura al pubblico e non dà diritto all'erogazione del buono pasto.
2. Per quanto attiene l'applicazione dell'art. 36 del CCNL-2022 le parti rimandano al "Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di San Sperate e successive modifiche"

¹³ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

TITOLO V Disposizioni Finali

Art. 27

Diritto di sciopero e servizi essenziali

1. In attuazione dell'accordo Collettivo Nazionale in materia di Norme di Garanzia del Funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali sottoscritto il 19 settembre 2002, le parti individuano di seguito i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, e il contingente di persone necessario a garantirli, anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali:
2. Servizi minimi essenziali:

Servizio interessato	Aree	Attività
Stato civile/elettorale	Area degli operatori Area degli Operatori esperti Area degli istruttori Area dei funzionari	Ricevimento registrazioni nascita/morte; scadenze di Legge
Servizi cimiteriali	Area degli operatori Area degli Operatori esperti	Trasporto, ricevimento e inumazione salme
Servizio cantieri, rete stradale	Area degli operatori Area degli Operatori esperti Area degli istruttori	Custodia e sorveglianza degli impianti, prevenzione per la tutela fisica dei cittadini in presenza di ordinanze contingibili ed urgenti con squadre in reperibilità
Polizia Locale	Area degli istruttori Area dei funzionari	Attività richiesta da Autorità giudiziaria e interventi di trattamento /sanitario obbligatorio /attività

		antifortunistica / e di pronto intervento / attività della centrale operativa /vigilanza casa municipale
COC – Centro Operativo Comunale	Area degli istruttori Area dei funzionari	Con personale in reperibilità Servizio di emergenza del COC e attinenti alla rete stradale, idrica fognaria e di depurazione
Servizi Personale (nel caso che si verificano contemporaneamente le 3 condizioni: lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese	Area degli operatori Area degli Operatori esperti Area degli istruttori Area dei funzionari	Pagamento delle retribuzioni e degli assegni di sostentamento; compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali

3. Il Responsabile di Area, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà con criterio di rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i settori interessati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero provvederà a comunicare i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

Amelghit

Amelghit

Amelghit

30

Amelghit

Amelghit

Amelghit

Amelghit

Amelghit

Amelghit

Art. 28

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)¹⁴

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

5. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
6. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
7. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
8. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
9. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
10. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

Art. 29

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)¹⁵

¹⁴ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

¹⁵ t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti



1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 30

Disposizioni finali

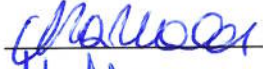




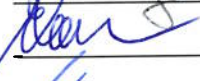



1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



all'organizzazione di servizi;





Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u></u>	OO.SS. CISL - FP <u></u>
Componente <u></u>	OO.SS. CGIL - FP <u></u>
Componente <u></u>	OO.SS. UIL - FPL <u></u>
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale <u></u>
	R.S.U. Aziendale _____









Comune di SAN SPERATE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE.

(Approvato con Deliberazione Comunale della Giunta n. xxx del xx-xx-202x)

[Handwritten signatures in blue ink]

34

1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(ART. 7, COMMA 4, LETT. C) E 14 COMMA 2 CCNL)¹⁶

1. Le procedure previste dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, sono avviate sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione annuale con prelievo dalle risorse stabili di cui all'articolo 79 del medesimo CCNL.
2. Non sarà possibile assegnare, per ogni anno, un numero di progressioni economiche orizzontali superiore al 50% dei dipendenti a tempo **indeterminato degli** aventi diritto.
3. Ottiene il passaggio economico il personale incluso nella graduatoria secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per ciascuna area **professionale**, proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione economica in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione.
4. Per l'utilizzo di eventuali resti sufficienti ad assegnare altre PEO, sarà formata una graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le aree **professionali**, secondo il punteggio riportato da ciascuno. **Si applicano i diversi criteri previsti all'articolo 3 per la graduatoria di cui all'art. 4.**


2. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (a titolo esemplificativo: chi ha beneficiato della PEO con decorrenza 1° gennaio 2020 potrà partecipare a una procedura successiva a partire dal 1° gennaio 2023 - parere CFL Aran n.224). Si specifica quanto segue:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente Regolamento.

A tal fine il Comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance. In

¹⁶ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);



presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale **intesa come risultato finale della scheda di valutazione in cui confluiscono gli esiti parziali della performance organizzativa e della performance individuale comprensiva dei comportamenti professionali.**

- b) essere dipendenti del Comune di San Sperate alla data di decorrenza della progressione economica.
- c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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 e subentrerà il dipendente che segue nella relativa graduatoria;

3. CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	50	40	10	100
Funzionari E.Q.	50	40	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Per la valutazione della performance individuale **intesa come risultato finale della scheda di valutazione in cui confluiscono gli esiti parziali della performance organizzativa e della performance individuale comprensiva dei comportamenti professionali** si prendono a riferimento gli ultimi tre anni precedenti, sulla base delle risultanze delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

36

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale, determinata secondo la tabella che segue:

- dal 61 al 70,99%, punti 30
- dal 71 al 80,99%, punti 35
- dal 81 al 90,99%, punti 40
- dal 91 al 94,99, punti 45
- dal 95 al 100, punti 50

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (come stabilito al precedente punto recante "requisiti di partecipazione");

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. **giorni** di anzianità del candidato) / (n. **giorni** anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, con superamento di esame finale solo se inerenti al profilo professionale posseduto e ultimati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata;

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

I **titoli**, i corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

I punteggi attribuibili sono determinati come segue:

- punti 3 in caso di conseguimento di laurea specialistica o quinquennale;
- punti 2 in caso di conseguimento di laurea breve;
- punti 2 in caso di conseguimento di abilitazioni professionali;
- ulteriori titoli (master di I e di II livello - corso di specializzazione - dottorato di ricerca):
punti 1 per ogni titolo fino ad un massimo di 3);

Per il personale proveniente da altre amministrazioni (es. trasferimento per mobilità volontaria), si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'ente di provenienza e autocertificate dal dipendente. Il Servizio Personale provvederà alla verifica dei dati dichiarati dal dipendente all'Ente di provenienza. **Per la valutazione verranno applicati gli stessi criteri di cui ai punti precedenti.**

4. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

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

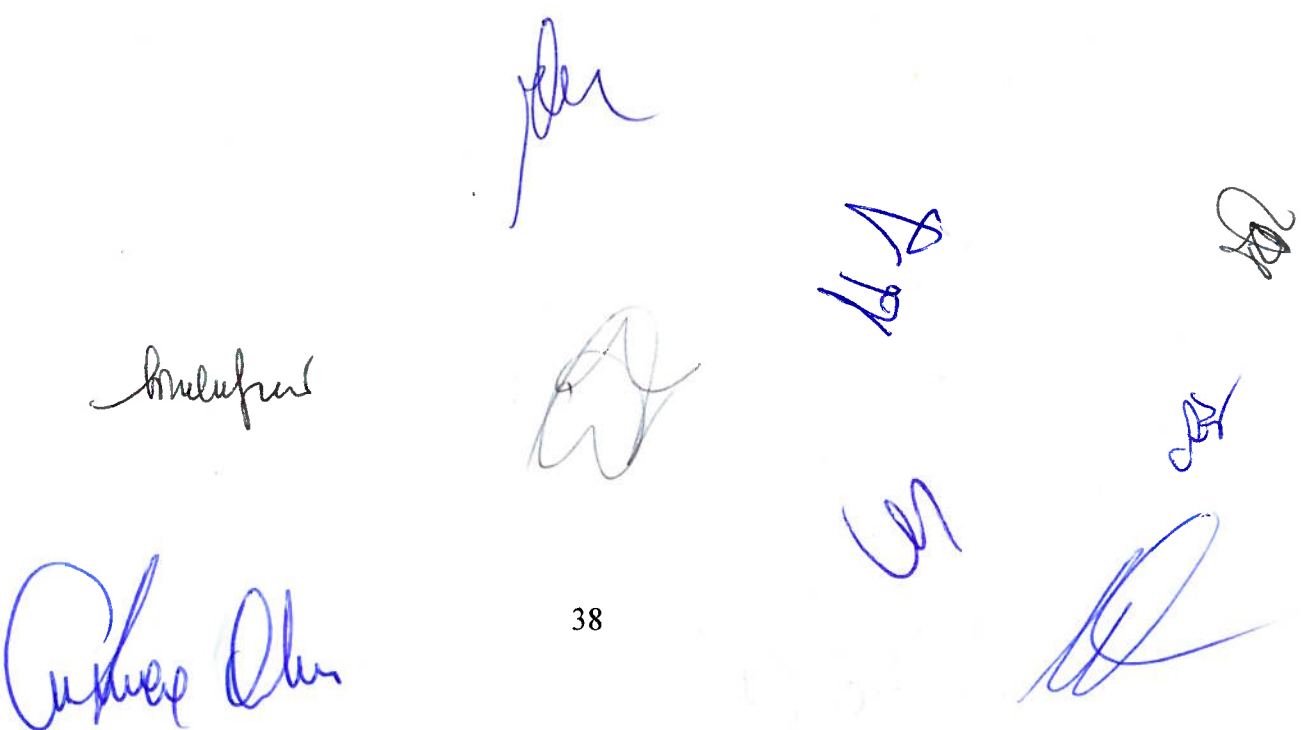
La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

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

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica;
- b) maggior anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente;
- c) maggiore età anagrafica;

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



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center, a signature on the left, and several smaller signatures on the right and bottom.