



COMUNE DI MELISSANO
Provincia di Lecce

In data 27/12/2023 presso il Palazzo Comunale la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo di validità triennale 2023/2025, sia per la parte giuridica e sia per la parte economica:

Sono presenti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

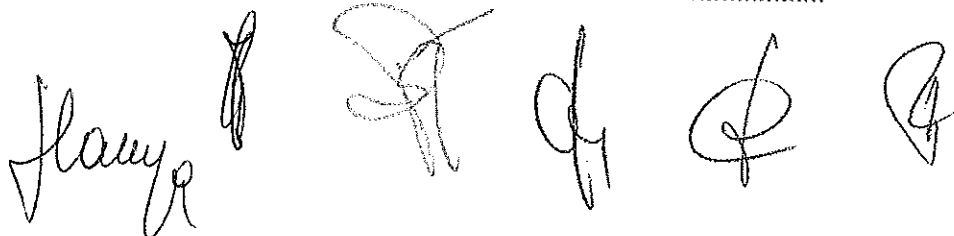
Dott.ssa Loredana Campa	-	Segretario generale	<i>[Signature]</i>
Dott. Manco Tommaso	-	Responsabile del Settore AA.GG.	<i>[Signature]</i>
Dott. Gabriele Pellegrino	-	Responsabile del Settore Finanziario	<i>[Signature]</i>
Dott. Gianni Fonseca	-	Responsabile del Settore U.T.	<i>[Signature]</i>

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Cassiano Emilio	-	R.S.U.	<i>[Signature]</i>
Schirinzi Giovanni	-	R.S.U.	<i>[Signature]</i>
Scozzi Daniele	-	R.S.U.	
Giannuzzi Elio	-	CISL FP	<i>[Signature]</i>
Taurino Paolo	-	CGIL FP	<i>[Signature]</i>
	-	UIL FPL	
Rausa Giorgio	-	CSA Regioni ed Autonomie Locali	

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 1 Finalità	
Art. 2 Campo di applicazione	
Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	
Capo I Sistema relazioni sindacali	
Art. 4 Sistema relazioni sindacali, obiettivi w strumenti	
Art. 5 Interpretazione autentica clausole controverse	
Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	
Capo II Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali	
Art. 7 Diritto di assemblea	
Art. 8 Diritto di affissione	
TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	
Capo I Progressioni	
Art. 9 Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	
Art. 10 Progressioni tra le Aree	
Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione	
Art. 11 Incarichi di Elevata Qualificazione	
Art. 12 Incremento delle risorse per la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato	
Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari Di incarico di elevata qualificazione	
Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di elevate qualificazioni	
Art. 15 La correlazione tra compensi aggiuntivi di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato ..	
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	
Capo I Disposizioni diverse	
Art.16 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	
Art. 17 I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	
Art.18 Disciplina e trattamento della trasferta	
Art.19 Informativa sulla previdenza complementare	
Capo II Formazione	
Art. 20 Formazione e aggiornamento	
Capo III Istituti dell'orario di lavoro	
Art. 21 Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	
Art. 22 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in Uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare	
Art. 23 Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999	
Art. 24 Festività infrasettimanali per il personale turnista	
Art. 25 Ferie e riposi solidali	
Capo IV Lavoro a distanza	
Art. 26 Lavoro agile	
Art. 27 Lavoro da remoto	



TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 28 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale	
TITOLO VI SEZIONE SPECIALI	
Capo I Servizio Polizia Locale	
Art. 29 Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione	
Art. 30 Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	
Art. 31 Riconoscimento del differenziale stipendiale per il personale della Polizia Locale addetti a funzioni di coordinamento	
Art. 32 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	
Art. 33 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento ed iniziative di carattere privato	
Capo II Sezione personale iscritto ad ordini o albi professionali	
Art. 34 Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali	
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO	
Capo I Lavoro straordinario e banca delle ore	
Art. 35 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario	
Art. 36 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	
Capo II Fondo risorse decentrate	
Art. 37 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa ...	
Art. 38 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	
Art. 39 Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	
Art. 40 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità	
Art. 41 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	
Art. 42 Differenziazione del premio individuale	
Art. 43 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	
Art. 44 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzati in attività di docenza nei corsi di formazione	
Art. 45 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 46 Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge	
Art. 47 Risorse destinate ai messi notificatori	
TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI	
Art. 48 Disposizioni finali	
Art. 49 Norma di salvaguardia	
TABELLE	
Allegato 1 Performance organizzativa e individuale	
Allegato 2 Criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali	
Allegato 3 Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità	

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Melissano – escluso i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D. Lgs. n.150/2009 come modificato del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione prevista dal CCNL. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio, possibilmente attraverso l'invio del testo in posta elettronica, e la obbligatoria pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le Parti entro il 31 marzo di ciascun anno, verificano lo stato di attuazione del CCI nell'anno precedente. In tale sede le Parti possono ricontrattare la ripartizione del Fondo qualora ne sia stata data formale disdetta della contrattazione precedente o qualora in sede di verifica si renda necessario effettuare correzioni e/o integrazioni per l'anno corrente.



7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

8. Ogni riferimento nel presente CCI alla figura del Dirigente e intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Enti e Soggetti Sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il Sistema delle Relazioni Sindacali si attua con le modalità previste dagli artt. 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL del 16/11/2022.

Art.5

Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, **le Parti si incontrano** entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

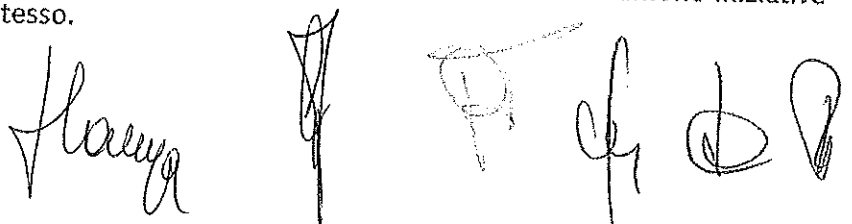
Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



CAPO II
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.7

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art.10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali o aree anche esterne al luogo di lavoro, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. I dipendenti possono utilizzare le anzidette ore per assemblee sindacali concomitanti tra più Enti, in tal caso le Amministrazione che non dovessero concordare con i locali o aree comunicate sono tenute a comunicare entro 24 ore dalla richiesta la disponibilità di diversi locali o aree ove effettuare le assemblee concomitanti tra più Enti.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 4/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
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. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. L'Amministrazione provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circa gli orari di chiusura al pubblico degli uffici

Art.8

Diritto di affissione

1. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 c. 2 lett. A) - B) del CCNL 19/21, e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali di cui al predetto art. 7 c. 2 let. B), hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente. Contestualmente al diritto di affissione di cui al comma precedente, l'Ente istituisce sul proprio sito istituzionale una bacheca elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU anche utilizzando la rete intranet e la bacheca sindacale elettronica.
4. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, mezzo e-mail da inviare all'Ente. Sarà cura dell'Ente procedere al tempestivo inoltrare a tutti i lavoratori.



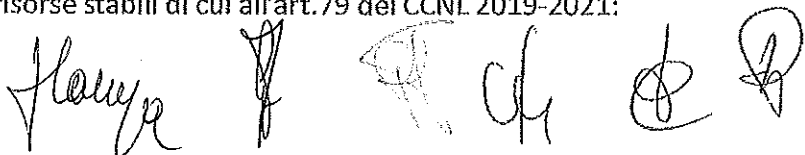
TITOLO III
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I
PROGRESSIONI

Art. 9

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.
3. Dal 1^a aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019- 2021.
4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione che:
 - negli ultimi anni 2, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
 - negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare 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.
6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.
7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuale, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.
8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area è quello indicato nella tabella seguente e, comunque in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021:



AREE PROFESSIONALI	ANNO 2023 Totale N° 6 Unità Aventi diritto	Importo presunto compreso tredicesima 2023	ANNO 2024 Totale N° 6 Unità Aventi diritto	Importo presunto compreso tredicesima 2024	Eventuale applicazion e degli artt. 96 e 102 del CCNL 16/11/2022
AREA OPERATORI	/		/		2023
AREA OPERATORI ESPERTI	1	650,00			
AREA ISTRUTTORI	2	750,00x2= 1.500,00	3	750,00 x 3= 2.250,00	150,0
AREA FUNZIONARI/E Q	3	1.600,00x3= 4.800,00	2	1.600,00x2= 3.200,00	
	Totale	6.950,00		5.450,00	150,0

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva e si concorda unitariamente di fissare il rispetto del limite del 50% degli aventi diritto.

10. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area e struttura organizzativa, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. I differenziali stipendiali, nella misura massima prevista al precedente comma 7, saranno ripartiti tra le strutture organizzative in relazione a numero di dipendenti di ciascuna area presenti nelle stesse. Nella ripartizione, in caso di presenze di decimali, gli arrotondamenti saranno effettuati a favore delle strutture organizzative aventi il maggiore decimale sino alla concorrenza del numero massimo previsto nel predetto comma 7. In caso di parità dei decimali, l'arrotondamento avverrà a favore della struttura organizzativa in cui è collocato il dipendente avente maggiore anzianità di permanenza nel differenziale o ultima posizione economica in godimento. In caso di ulteriore parità, l'arrotondamento verrà effettuato a favore della struttura organizzativa in cui è collocato il dipendente avente maggiore età anagrafica.

12. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%. L'attribuzione del predetto differenziale terrà conto delle motivazioni per le quali il dipendente non abbia conseguito progressioni, specificando che nel caso in cui il mancato passaggio derivi dalla valutazione conseguita negli anni, il differenziale sarà attribuito quando sia evidente un graduale miglioramento della valutazione.

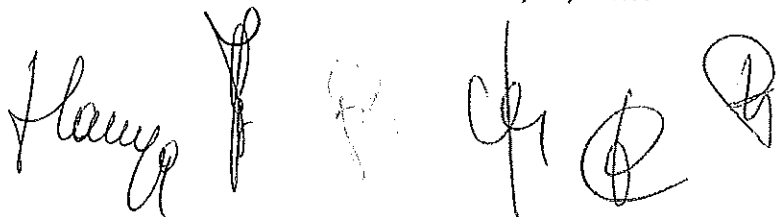
13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

14. In caso di parità di valutazione tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica/differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.
15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli Interessati possono presentare al Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV/NDV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.
16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali ed RSU.
17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.
18. 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.
19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.
20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art.10

Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno nelle annualità di riferimento, previste del fabbisogno triennale del personale.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. Le progressioni tra le aree effettuate ai sensi del presente comma sono in deroga al 50% previsto al comma 1.
3. Con apposito regolamento l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 del CCNL 2019-2021.
4. Con apposito regolamento l'Ente, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree in applicazione dell'art.15 del CCNL 2019-2021, **previa informazione**, alle O.SS. ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 16/11/2023.



CAPO II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^a aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:
 - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
4. Le posizioni di lavoro di EQ si distinguono in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita.
5. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, **previo Confronto** ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
6. Per quanto non previsto dal presente CCI, agli incaricati di EQ continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

Art.12

Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017. Si specifica che l'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n° 45 dl 6/03/2023 ha provveduto a destinare, ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la somma di € 0,22% del monte salari 2018, ripartendo tali risorse proporzionalmente sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo decentrato e dello stanziamento previsto in bilancio per le posizioni organizzative.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione delle risorse decentrate.



3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, le stesse saranno considerate economie di bilancio.

Art.13

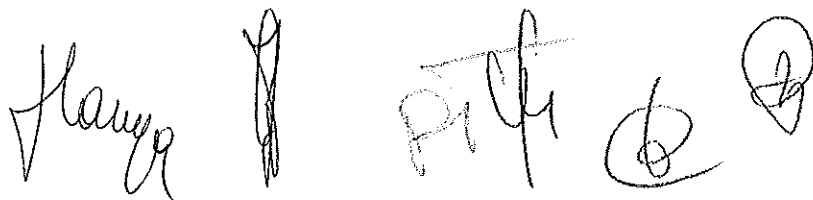
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale pari al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.
2. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i seguenti criteri: il fondo destinato all'indennità di risultato viene ripartito tra le EQ in proporzione diretta alla pesatura di ciascuna di esse effettuata secondo il sistema di graduazione delle EQ. L'importo così determinato per ogni EQ verrà proporzionalmente calcolato secondo la valutazione espressa a ciascuna E.Q. Le economie che si verificassero dall'applicazione del seguente comma, saranno considerate economie di bilancio.

Art.14

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; 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 del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) 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.50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n.326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018; i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.



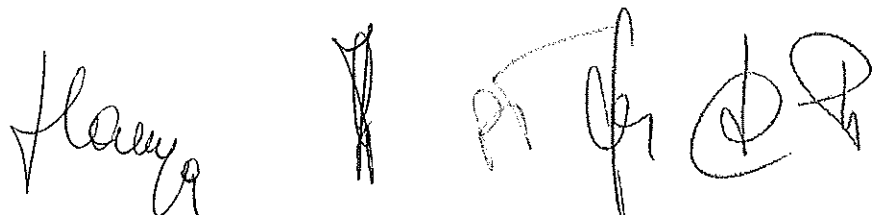
Art.15

La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

Importo Incentivi	Abbattimento Indennità di risultato
< 8.000,00	0%
< 12.000,00	10%
< 15.000,00	30%
< 20.000,00	50%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 2 verranno considerate economie di bilancio.



**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO**

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 16

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

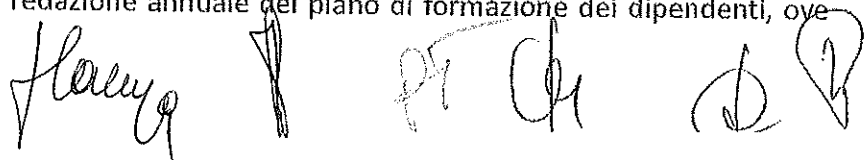
- L'Amministrazione s'impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, nonché di dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
- 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: nei limiti delle disponibilità di bilancio, pertanto, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi in materia;
- L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, in applicazione della normativa vigente e, s'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 od all'insorgenza di nuovi rischi;
- 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 D. Lgs. 26 marzo 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri paesi.

2. Le parti, almeno una volta all'anno, s'incontrano anche per verificare lo stato di attuazione delle misure adottate.

Art.17

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove



richiesto, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art.18

Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021.

Art.19

Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo - Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo e/o con dirigenti sindacali sottoscrittori del CCNL.

CAPO II

FORMAZIONE

Art.20

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.

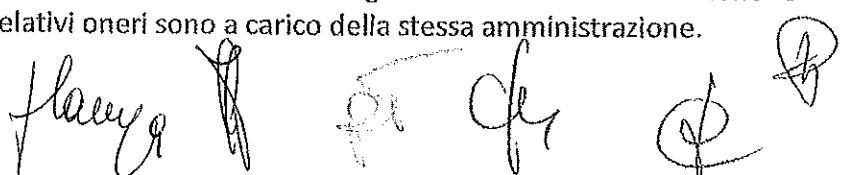
2. L'Ente in sede di **Confronto** provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predispone il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale indistacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato inservizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.



7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (*sia in aula che sul posto di lavoro*), comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciata una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciata allo stesso.

10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

11. **Annualmente, l'Ente informa** le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO III ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.21

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n.66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. Le Parti, **con specifico accordo** della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.22

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

Si rimanda all'apposito regolamento adottato da questo Ente.

Art.23

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi già sottoscritti.

2. Gli enti che non hanno ancora provveduto all'applicazione del suddetto articolo del CCNL, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCI verificano la sussistenza delle condizioni per poter procedere all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale come previsto dal CCNL, dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.24

Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista da diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, da diritto in

alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.

2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza mensile ed è corrisposta nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.

3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art. 25

Ferie e riposi solidali

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 disalute.

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.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.

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 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.

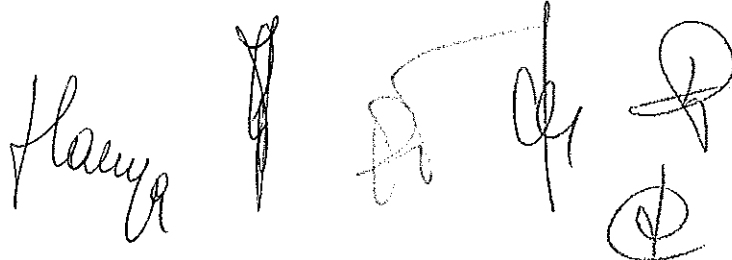
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

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.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, 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.



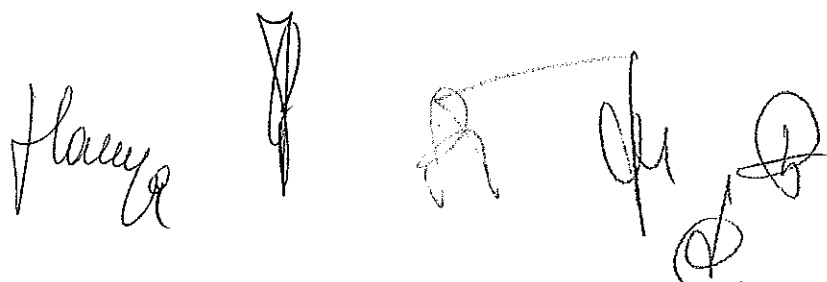
**CAPO IV
LAVORO A DISTANZA**

**Art.26
Lavoro agile**

1. L'Amministrazione comunale ha provveduto ad adottare previa intesa con le OO.SS. apposito regolamento, giusta deliberazione di G.C. n° 147 del 17/11/2022.

Art.27 Lavoro da remoto

2. L'Amministrazione comunale ha provveduto ad adottare previa intesa con le OO.SS. apposito regolamento, giusta deliberazione di G.C. n° 147 del 17/11/2022.



Flavia

Stamp: [illegible]

Stamp: [illegible]

Stamp: [illegible]

Stamp: [illegible]

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.28

L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.53 commi 2 e 8 del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, tenendo conto altresì delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle E.Q., fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- A) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- B) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- C) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- D) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- E) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivante dalle seguenti patologie;

✓ Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post/traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze a carattere evolutivo o seggette a riacutizzazioni periodiche;

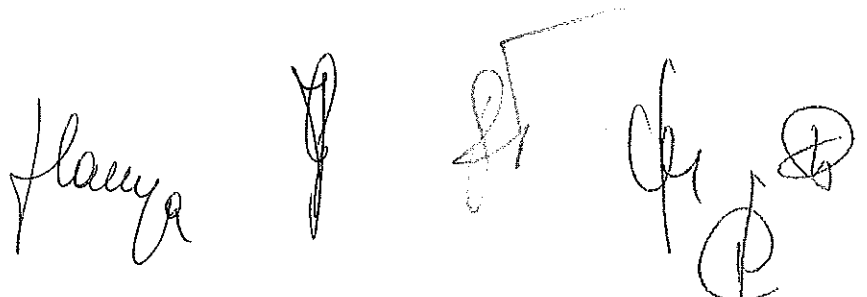
✓ Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continua o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

✓ Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

✓ Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a, b, c o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà;

2. I dipendenti già assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali di pari profilo professionale.

3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni:



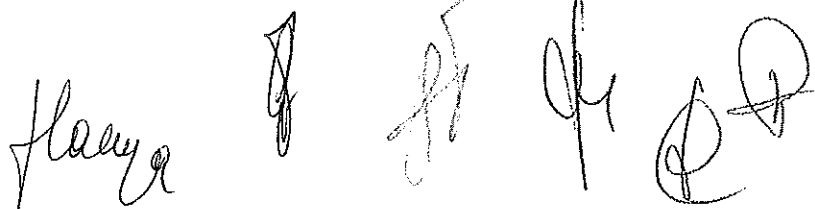
TITOLO VI
SEZIONE SPECIALI

CAPO I
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.29

Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ ed incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e responsabilità formalmente attribuite che tiene conto anche del grado rivestito.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione di con un massimo di € 3.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinata sulla base dei seguenti elementi e secondo i criteri di graduazione fissati per le specifiche responsabilità come da allegato 3:
 - a) Assegnazione con provvedimento formale di coordinamento di operatori di pari o inferiore area con assegnazione di responsabilità per lo svolgimento di attività e di processi operativi e di attività amministrative che hanno un notevole livello di complessità/ sostituzione di responsabilità della struttura organizzativa, per il solo periodo di svolgimento dell'attività di coordinamento o sostituzione;
 - b) grado rivestito.
3. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione per un massimo di € 4.000,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, sulla base dei seguenti elementi e secondo i criteri di graduazione fissati per le specifiche responsabilità come da allegato
 - a) Assegnazione con provvedimento formale di responsabilità della struttura organizzativa, preliminarmente istituita e deputata a funzioni di particolare complessità per coordinamento di personale e tipologia delle attività;
 - b) grado rivestito;
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
 - g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. L'indennità determinata nell'importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell'incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Totale risorse fondo necessarie € 5.600,00.



Art.30

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa continuativa ordinaria giornaliera per più della metà dell'orario di lavoro in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per più della metà dell'orario di lavoro e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di €. 3,00 giorno;
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni per più della metà dell'orario di lavoro il valore dell'indennità, nelle giornate festive o notturne è pari ad €4,00.
6. L'indennità è corrisposta con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale del provvedimento di liquidazione trasmesso dal Responsabile di Polizia Locale.

Art.31

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

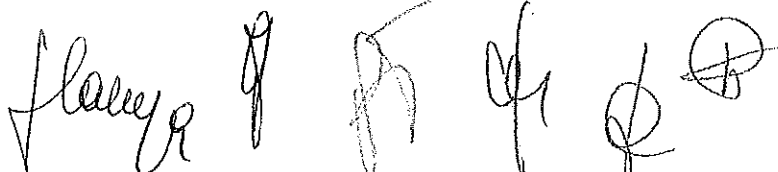
1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento e di responsabilità per lo svolgimento di attività e di processi operativi e di attività amministrative che hanno un notevole livello di complessità, connesse anche 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 è incrementata di €.350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.32

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n.285/1992, per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187, nei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art.98 del CCNL 2019-2021, sono quelle di seguito riportate:

- ✓ Assunzioni vigili stagionali nelle forme di contratto a tempo determinato ed a forme flessibili di lavoro.
- ✓ Indennità servizio esterno.
- ✓ Acquisto di automezzi, mezzi ed attrezzature dei corpi e dei servizi di Polizia municipale.
- ✓ Finanziamento della previdenza complementare di cui al fondo Perseo-Sirio
- ✓ Finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.



2. La ripartizione delle somme disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile del servizio di polizia locale. L'ente stanza le relative risorse ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c e b CCNL 21/05/2018 come disposto dall'art. 79 CCNL 16/11/2022.

Art.33

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01.04.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni dell'apposito regolamento comunale.
5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa.

CAPO II

SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.34

Progressione economica per il personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.

Area Funzionari e E.Q.:

Profilo Assistente sociale (Ordine nazionale assistenti sociali);

Profilo Specialista Tecnico Ingegnere (Ordine nazionale degli ingegneri)

Area degli Istruttori:

Profilo Istruttore Tecnico geometra (abilitazione)

2. Per il personale di cui al comma 1, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

Art.35

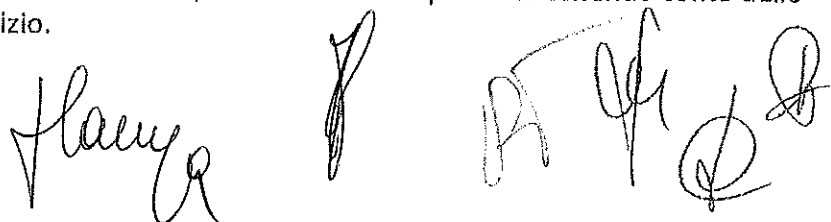
L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di € 13.561,05 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge mirate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. Nel caso in cui il lavoratore presti lavoro straordinario per esigenze impreviste, senza la prevista autorizzazione da parte del responsabile, dovrà presentare idonea relazione, entro il giorno successivo al responsabile, motivando e specificando l'orario della prestazione, che comunque, dovrà risultare dal cartellino marcatempo, il quale ne valuterà l'autorizzazione. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Art.36

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 50 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza al Settore di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 70 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.
5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

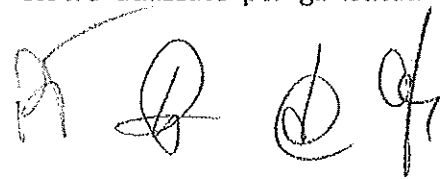


CAPO II
FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.37

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

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 performance, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, anche limitatamente alla parte stabile dello stesso Fondo, al fine di garantire continuità procedere agli istituti contrattuali.
3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021; alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
5. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorse decentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.
6. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
7. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:
 - a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
 - b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;
 - d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;e sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.
8. Le risorse di cui al comma 7 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici diseguito riportati:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;



- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno;
- e) indennità di reperibilità
- f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità;
- h) indennità di funzione;
- i) indennità di servizio esterno;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge;
- k) 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 14.09.2000;
- l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
- m) attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
- o) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

9. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una specifica fattispecie di lavoro che non legittima l'erogazione di più indennità per la medesima fattispecie lavorativa. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.

10. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato concadenza periodica, almeno annuale, a cura del Responsabile di struttura organizzativa. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal precedente comma 8, sono utilizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento, le eventuali economie derivanti dall'erogazione dei premi relativi alla performance sono destinati ad incrementare le risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo.

11. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:

- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione decentrata;
- b) Le risorse stabili devono essere prioritariamente destinate ad istituti economici stabili e successivamente ad istituti economici variabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo decentrato;
- c) Le economie che si rendono disponibili a seguito di cessazioni di personale a qualsiasi titolo nell'anno precedente, già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, sono prioritariamente destinate al finanziamento di quote di nuovi differenziali stipendiali ove sussista personale che ne abbia maturato i requisiti previsti. Le somme non utilizzate saranno destinate a finanziarie gli istituti di cui al comma 8;
- d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;
- e) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio di cui all'art.14, comma 3, del presente CCI, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art. 38

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche tenendo conto delle disponibilità del personale. Il numero massimo di reperibilità mensile viene incrementato al massimo ad 8 giornate mensili sia per servizio di Stato Civile sia per la P.L.
4. I servizi interessati alla pronta reperibilità sono i seguenti:

servizio	n. addetti	n. addetti per turno	dalle ore alle ore	giornate
Stato Civile	3	1	8 alle 20,00	Sabato - Domenica
Polizia locale	3	1	Come da ordine di servizio	Lunedì-Sabato

5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante la prestazione lavorativa a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente riposo, in quest'ultimo caso su richiesta del lavoratore. Per le ore lavorate è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2 del presente articolo.
8. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile, previa acquisizione del Servizio Personale del provvedimento di liquidazione da parte del responsabile del Settore/servizio interessato.

Art.39

Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Gli enti corrispondono una unica indennità "condizioni di lavoro" fino ad un massimo di € 15,00, 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. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

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

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

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non attiene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

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

I dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di "agente contabile" e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

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 Responsabile.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

- a) personale esposto a rischio (Messo notificatore autista) € 3,00/giorno
- b) personale esposto a disagio (Istruttori Contabili riscuotitori mercato) € 2,00/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile: €3,00/giorno

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza mensile o annuale, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei provvedimenti di liquidazione da parte del responsabile di settore/servizio interessato.

Art.40

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019/2021, possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di E.Q., dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito indicate:

- ✓ ISTRUTTORE con un massimo di € 3.000,00
- ✓ FUNZIONARIO con un massimo di € 4.000,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal responsabile Struttura Organizzativa o altro organo individuato per legge o regolamento. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali (vedi tabella CCNL 1996) che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in base alle modalità ed ai criteri di cui all'Allegato 3 al presente CCI per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE INDENNITA' DA SPECIFICA RESPONSABILITA'

FATTISPECIE	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari	Importo €
Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale	2		
Incarichi di procedimenti complessi	4	3	
Totale risorse necessarie			23.000,00

a) Le Parti sulla base dell'esito della Conferenza di Servizi di cui all'art.2, comma 3, del disciplinare di cui allegato 3 del presente CCI, in fase di accordo annuale, stabiliscono il riparto per Settore delle risorse appositamente stanziato per l'istituto economico delle specifiche responsabilità.

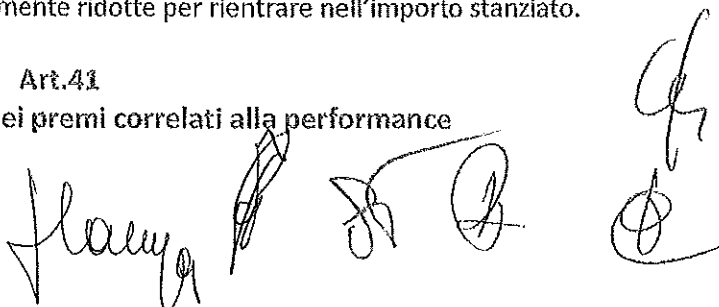
b) Il fondo stanziato per finanziare le indennità di cui al presente articolo viene ripartito tra le massime strutture dimensionali dell'Ente in relazione al numero dei dipendenti insediati ed alle Aree di inquadramento utilizzando la seguente formula:

QUOTA INDENNITA' DI SETTORE=FONDO TOTALE INDENNITA' MOLTIPLICATO ALLA SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI (ALL. 1) DIPENDENTI DEL SETTORE DIVISO SOMMATORIA PARAMETRI INDIVIDUALI ENTE .

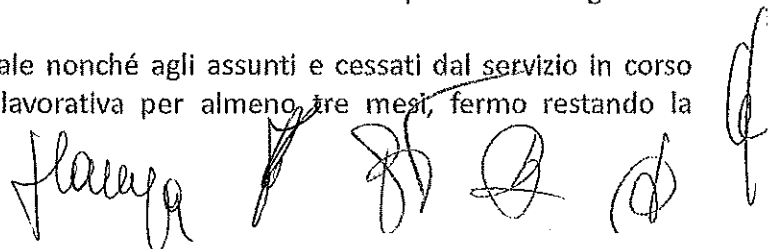
Se il fondo complessivamente stanziato non permette di soddisfare interamente la quantificazione annuale delle rispettive indennità, le stesse saranno proporzionalmente ridotte per rientrare nell'importo stanziato.

Art.41

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance



1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n. 74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo decentrato.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, nel PIAO ed attribuiti formalmente al personale interessato.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il termine di verifica previsto dall'art. 3 c. 6 del presente CCI di ciascun anno, il Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa predispone la valutazione annuale del personale del proprio settore e gli atti necessari al fine di valutare il raggiungimento dei risultati previsti.
7. L'Organismo di valutazione od organismo equipollente, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento degli atti predetti, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione.
9. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (*dirigente di settore/Responsabile posizione organizzativa*), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.
10. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di aprile. Le parti concordano di inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti/EQ, fattori di misurazione penalizzanti per soggetti che non adempiano a quanto previsto nel presente articolo.
11. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore/ripartizione/servizi saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di maggio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore/Responsabili di struttura organizzativa.
12. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno tre mesi, fermo restando la



valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, i compensi vanno proporzionalmente rapportati al tempo lavorato. Analogamente si può procedere per assenze continuative dal servizio che superano annualmente i tre mesi, anche per il personale a tempo pieno.

13. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part-time*, a cui si applicano i parametri indicati nell'Allegato 1 al presente contratto.

14. Ai fini della ripartizione dei premi di performance ai dipendenti, si utilizza la scheda Allegato 2 del presente contratto.

15. Il premio performance non spetta con una valutazione individuale ritenuta negativa in base al sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente.

Art.42

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 49 c. 8 let. b) del presente CCI, che si aggiunge alla quota di detto premio ed è attribuita al 20% del personale valutato e comunque almeno 1 per ogni settore.

2. La misura di detta maggiorazione, è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente; l'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto dal presente comma, sarà preventivamente detratto dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori/servizi/uffici.

3. A parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nell'anno precedente, e in caso di parità, a rotazione, tra dipendenti che non lo hanno percepito negli anni precedenti, la maggiorazione del premio individuale è attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità tra i dipendenti verrà attribuito al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica.

Art.43

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

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di premio performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
<8.000,00	0%
<12.000,00	10%
<15.000,00	30%
<20.000,00	50%

flaura

50%
[Handwritten signatures and initials]

2. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente concorreranno congiuntamente ad altre eventuali economie che dovessero verificarsi nell'utilizzazione del Fondo all'incremento della Parte Variabile del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'anno successivo.

Art.44

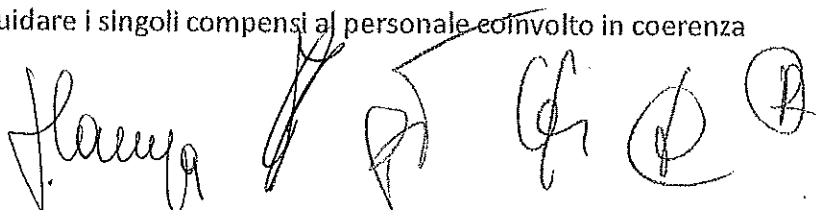
Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate;
2. In caso di mancate disponibilità alla docenza, l'ente può disporre che tale attività formativa sia effettuata dai Dirigenti/Responsabili di struttura organizzativa al personale ivi collocato;
3. l'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio;
4. per l'attività di docenza è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.

Art. 45

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente/Responsabile di Struttura, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il Dirigente/Responsabile di Struttura o la Conferenza di Servizio effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.



8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.

9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.46

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzo delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
 - b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
 - c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
 - d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
 - e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
 - f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU - TARI*).
 - g) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
 - h) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
2. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.47

Risorse destinate ai messi notificatori

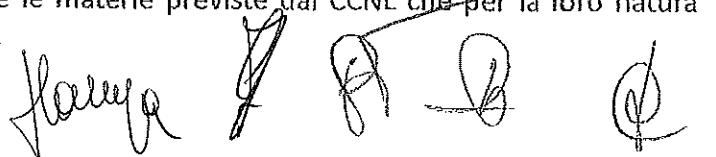
1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 2% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Settore interessato.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art.48

Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.

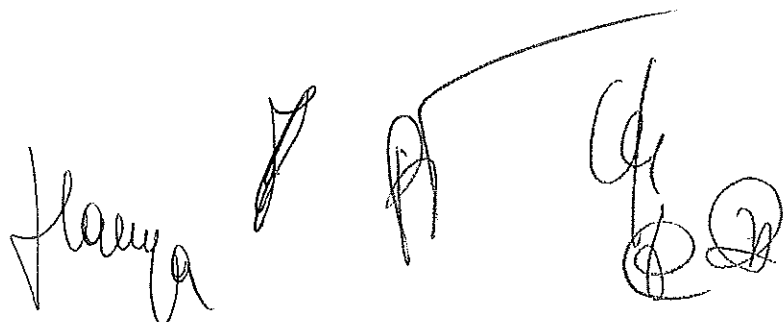


2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.49

Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.



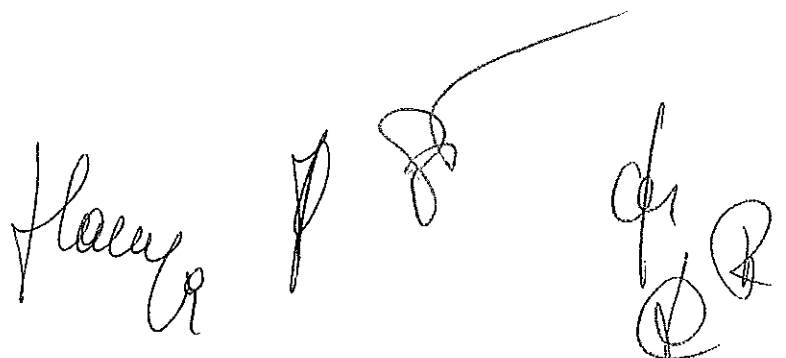
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Favry', a stylized signature, a large 'A' or 'P' initial, and a signature that appears to be 'C. C.' with a large 'Q' or 'D' below it.

ALLEGATO 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori/servizi delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale.

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,5
ISTRUTTORI	2
FUNZIONARI	2,5



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

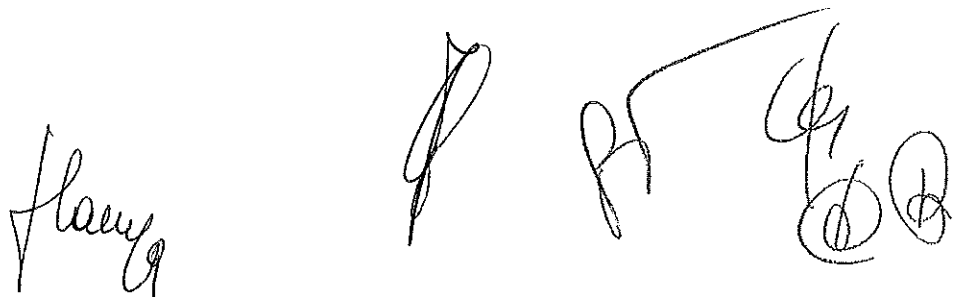
ALLEGATO 2

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI OPERATORI/OPERATORI ESPERTI/ISTRUTTORI/FUNZIONARI ED ELEVATE
QUALIFICAZIONI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1	70
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima posizione economica od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nella medesima posizione economica, presso altre amministrazioni di comparti diversi	* Punt 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; * 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	20
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale e comunque coerentemente al piano di formazione definito dall'Amministrazione comunale.	* <u>Titolo di studio superiore</u> <u>quello di accesso</u> : punti 2 * <u>Master *</u> punti 2 * <u>Corsi di formazione *</u> : di una giornata: punti 0,5 su più giornate: punti 1 con valutazione finale: punti 1,5	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	* Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**



ALLEGATO 3

Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità

Art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art.84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle quattro Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.
2. In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Responsabili di settore o altro organo individuato per legge o regolamento e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.
3. Previa apposita conferenza di Servizio, i Dirigenti concordano le modalità per applicare i criteri previsti dalla presente disciplina, in modo tale da rendere equo ed univoco il conferimento degli incarichi, in funzione delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.
4. Si stabilisce che l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo da assegnare al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo che non può superare quanto stabilito dal CCNL 2019-2021, pari a €3.000 per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori e ad €4.000 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ purché non titolari di incarichi di EQ. L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.
2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata.

Art.4 – Informazione

1. Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCI; essi sono predisposti dai Responsabili in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente e saranno oggetto di preventiva informativa da esercitarsi nelle forme dovute ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art. 5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
2. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Flavia' and several other initials and marks.

Art. 6 -- Dipendenti a tempo parziale

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

Art. 7 -- Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71 comma 1 del D. L. n.112/2008 di cui alla tabella CCNL 1996.
2. In applicazione del D. Lgs n.151/2001 (*T.U. sulla maternità e paternità*) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

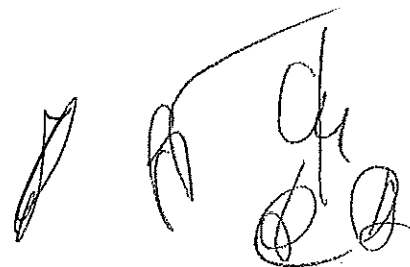
Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile, salvo diversa determinazione contrattata annualmente a livello decentrato.

Art. 9 – Modalità di erogazione

1. I Responsabili di settore, a seguito di adozione di incarico del personale destinatario dell'indennità di cui all'art.2, comma 2 della presente disciplina, ne trasmettono copia al Servizio che gestisce il personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.
2. I corrispondenti compensi sono liquidati mensilmente dal Servizio Personale, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.
3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle disponibilità per il premio performance dell'anno corrente, fatte salve le decurtazioni di cui all'art.7 che sono considerate economie di bilancio.
4. I Responsabili di Settore valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.

Flavia

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and several smaller initials or marks.

Tabella

Disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità – Criteri

Max 25 punti	a) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
Max 9 punti	b) LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 6 punti	c) RAPPORTI CON L'UTENZA
PUNTI 60	d) RESPONSABILITÀ DI SERVIZIO

Pesature

Punti	a) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti (<i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.</i>). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (<i>grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento</i>) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti tra enti e intersoggettivi (<i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.</i>).
5	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
Punti	b) LIVELLO DI AUTONOMIA
9	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
4	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
2	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Dirigente del Settore di riferimento.
Punti	c) RAPPORTI CON L'UTENZA
6	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
4	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
2	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza
Punti	d) RESPONSABILITÀ DI SERVIZIO
60	