

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 27 dicembre 2023, alle ore 12.00, presso la sede municipale,

Sono presenti:

PARTE PUBBLICA

dott.ssa Alessia Rocchi – Segretario Comunale-Presidente – in collegamento da remoto
rag. Lucia Pizzol – Responsabile Servizio Finanziario – in presenza

RSU

Seroppi Paola - in presenza

PARTE SINDACALE

CGIL – Lopin Alberto – in collegamento da remoto
UIL – Anselmi Mauro - in collegamento da remoto
CISL – Carraretto Silvia - in collegamento da remoto

L'incontro è finalizzato alla definizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025.

Preso atto:

- che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2019-2021;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 27.12.2022 l'Amministrazione ha nominato la delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;
- che con deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 21.11.2023 sono state approvate le linee di indirizzo per la contrattazione del CCI 2023/2025 di seguito riportate:
 - garantire un più elevato standard di servizi ai cittadini e di efficienza dell'attività amministrativa;
 - assicurare il pieno rispetto dei contenuti rimessi al livello relazionale negoziale, con puntuale osservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia; ai predetti fini, la delegazione di parte pubblica dovrà assumere comportamenti negoziali imparziali e corretti, improntati, oltre che al necessario ed imprescindibile rispetto formale della norma, al raggiungimento di idoneo incontro di volontà tra le parti trattanti, avuto riguardo al concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare;
 - escludere, per ogni fattispecie trattata, meccanismi o automatismi che, di fatto, possano pregiudicare la facoltà-dovere del Responsabile del Servizio di valutare e incentivare la prestazione lavorativa individuale e di ufficio con quell'ampiezza di spettro e quell'adeguata discrezionalità tecnica che, necessariamente, devono assistere l'esercizio di un'ideale attività gestionale delle risorse umane;
 - armonizzare la contrattazione decentrata integrativa con il sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa dell'ente;
 - privilegiare, nella attribuzione dei premi correlati alla performance, i premi destinati alla



- performance individuale;
- prevedere il riconoscimento di una maggiorazione del premio di performance individuale ad almeno il 5% del personale che consegua le valutazioni più elevate;
 - prevedere la possibilità di correlazione di una quota delle risorse destinate alla performance individuale alla realizzazione di obiettivi specifici di gruppo;
 - prevedere un adeguato bilanciamento tra i premi correlati alla performance/retribuzione di risultato, e gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
 - individuare la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree, assicurando la prevalenza, per quanto più possibile, della valutazione della performance sull'esperienza, e garantendo la progressione in tutte le aree, anche se in più annualità, in relazione ai dipendenti potenzialmente beneficiari e alle risorse a disposizione, fermo restando che devono essere premiati solo i dipendenti effettivamente meritevoli di un riconoscimento maggiore, per valorizzare il loro significativo contributo al buon andamento dell'Ente;
 - eventuale ridefinizione qualitativa e quantitativa delle indennità, nella misura ritenuta necessaria od opportuna in relazione alle sopravvenute modifiche della struttura organizzativa o delle esigenze gestionali, in accordo con gli enti convenzionati in caso di indennità riguardanti il personale di vigilanza;
 - rinvio della definizione dei criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo ad altra sessione negoziale, in relazione alla mancanza di risorse disponibili;
 - conferma della vigente disciplina della reperibilità oraria, per il servizio di Stato civile;
 - attuazione della disciplina premiante in caso di svolgimento da parte del personale di incarichi di docenza per percorsi di aggiornamento rivolti al personale interno;
 - eventuale revisione della disciplina della elevazione dei contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale, al verificarsi di specifiche situazioni;
 - estensione della flessibilità per situazioni particolari di carattere personale/familiare, da valutare a cura del Responsabile in relazione alle esigenze di servizio;
 - conferma della vigente disciplina relativa all'orario multiperiodale per il servizio di guida scuolabus;
 - rinvio alla contrattazione decentrata annuale, in relazione alle specifiche esigenze che dovessero insorgere, dell'elevazione dell'arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale e dell'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - conferma della vigente disciplina per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ;
 - conferma della vigente disciplina della consumazione del pasto all'inizio o alla fine del servizio, per il personale della Polizia Locale;

Preso atto che a seguito della contrattazione si è addivenuti all'accordo riportato nell'allegato al presente verbale, dal quale viene stralciata la disciplina dell'istituto della flessibilità, al fine di consentire un più compiuto approfondimento, con impegno a definire l'accordo su tale istituto nei primi mesi del prossimo anno. Nelle more della definizione di tale nuovo accordo, restano in vigore le disposizioni contenute all'art. 27 del CCI 2019-2021;

Dato atto che la pre-intesa relativa al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 è stata sottoscritta in data 15.12.2023;

Vista la certificazione resa in data 20.12.2023 dal Revisore dei Conti del Comune di San Pietro di Feletto sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 21.12.2023 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025, come da pre-intesa;

Tutto ciò premesso le parti procedono alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023 – 2025.

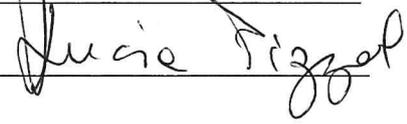
Si dà atto che i componenti le delegazioni presenti da remoto, provvederanno separatamente alla sottoscrizione del presente accordo, che poi trasmetteranno al Comune mediante posta elettronica.

Parte Pubblica:

dott.ssa Alessia Rocchi, Segretario comunale _____

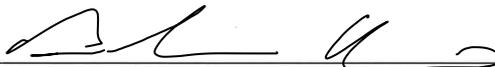


rag. Lucia Pizzol – Responsabile Servizio Finanziario _____



PARTE SINDACALE

UIL – Anselmi Mauro _____



CIGIL – Lopin Alberto _____

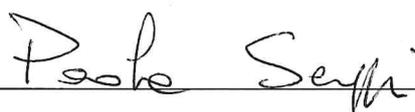


CISL – Carraretto Silvia _____



RSU

Seroppi Paola _____





COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO
PROVINCIA DI TREVISO

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

Stefano...

Alto...

Roberto...

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	pag.	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI		4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria		4
Art. 2 - Verifica dell'attuazione del contratto		4
Art. 3 - Interpretazione dei contratti integrativi		4
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE		6
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'		6
Art. 4 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate		6
Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate		6
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE		7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate		7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa		8
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale		9
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE		11
Art. 9 - Principi generali		11
Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle aree		12
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO		14
Art. 11 - Principi generali		14
Art. 12 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro		15
Art. 13 - Indennità di servizio esterno		17
Art. 14 - Indennità di specifiche responsabilità		17
Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva		19
Art. 16 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo		20
Art. 17 - Indennità di reperibilità		20
Art. 18 - Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza		20
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE		21
Art. 19 - Elevazioni in materia di turni		21
Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro		21
Art. 21 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale		21
Art. 22 - Orario multiperiodale		21







Art. 23 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	22
Art. 24 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	22
Art. 25 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi	22
Art. 26 - Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato Degli incarichi di Elevata Qualificazione e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	23
Art. 27 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	24
Art. 28 - Clausola finale	24

Suh 

 L.M.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

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

Art. 2

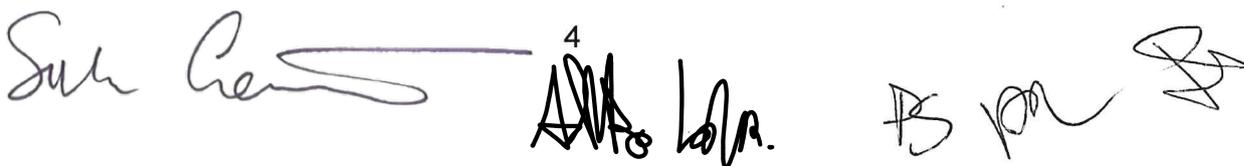
Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo 1, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante domanda scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti integrativi (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Suhr 

 lora.



TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4

Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

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

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
 - d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h) compensi ai messi notificatori, alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL e dell'art. 4 del presente CCI, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale, come previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL.







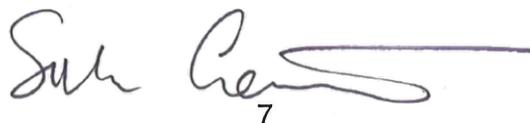
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota pari al 70 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;


7





- d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7

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

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:
 - concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
 - viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
 - gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,20, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,40, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,60.
 - non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno, nonché per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso.
 - non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 90 giorni.
2. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
3. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - d. congedi per le donne vittime di violenze;
 - e. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - f. congedo per maternità e per paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;

 8



- g. permessi mensili di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - h. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del/la dipendente;
 - i. permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo;
 - j. permessi sindacali retribuiti.
4. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
5. Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
6. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.
7. L'effettivo ammontare del premio dovrà altresì tenere conto di quanto previsto dal successivo art. 15.

Art. 8

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a Responsabile di Servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. Il premio correlato alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione di performance ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 7 per determinare il premio di performance organizzativa.
4. Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
5. Al 5 % del personale, determinato tramite arrotondamento aritmetico e garantendo comunque almeno un'unità, che consegua annualmente le valutazioni più elevate, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla






performance individuale. A parità di punteggio, precede chi consegue la maggiore valutazione media di performance nel triennio precedente.

6. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale viene così determinata:

N N° dipendenti che concorrono alla produttività aventi diritto alla differenziazione (5% dei dipendenti con valutazione ≥ 20)

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

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

P Produttività da distribuire

D = $30\% * M$

Valore della differenziazione unitaria

ΣD $N * D$

Somma delle differenziazioni spettanti

P1 P-SD

Totale produttività da redistribuire con sistema proporzionale

p1 produttività finale (ricalcolata per ciascun dipendente)

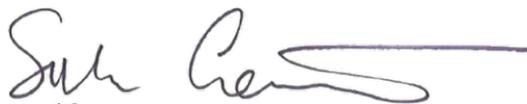
p2 $p1 + D$ (relativa agli N dipendenti meritevoli di differenziazione)

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

9. Una quota delle risorse destinate alla performance individuale può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, individuati nel piano dettagliato degli obiettivi, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi; in tal caso troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 15.

10. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo avverrà in funzione dei seguenti fattori:

a) comportamenti organizzativi: si rinvia alla valutazione espressa nella scheda di valutazione della prestazione dell'anno di riferimento secondo il sistema di valutazione applicato nell'Ente;


10





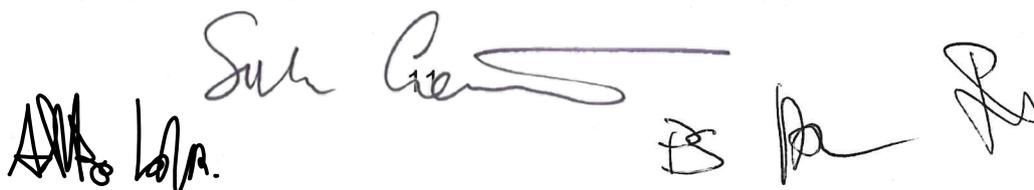
- b) il contributo personale del singolo dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato, in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - c) il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato nel PIAO.
11. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento dell'obiettivo specifico avverrà quindi come segue:
- a) All'inizio di ciascun anno, sono individuate le risorse decentrate da assegnare al completo raggiungimento dell'obiettivo (budget complessivo teorico); al termine dell'esercizio, il budget complessivo così determinato verrà direttamente proporzionato al grado di raggiungimento dell'obiettivo del PIAO, così come misurato dagli organi di controllo interno. Viene in tal modo individuato il budget complessivo effettivo da distribuire tra il personale partecipante all'obiettivo strategico;
 - b) Il budget complessivo effettivo verrà distribuito ai singoli partecipanti in funzione della quantità della partecipazione di ciascuno all'effettivo raggiungimento dell'obiettivo generale del PIAO. A tale fine, all'inizio di ciascun anno il Responsabile del Servizio responsabile dell'obiettivo provvede ad individuare i dipendenti partecipanti al raggiungimento dell'obiettivo e, ove possibile, la misura della partecipazione di ciascuno (es. numero servizi serali personale di vigilanza); al termine dell'esercizio verrà misurato il raggiungimento dell'obiettivo individuale. Si determina in tale modo il budget teorico individuale;
 - c) Il budget teorico individuale verrà direttamente proporzionato alla valutazione del comportamento organizzativo, così come espresso nella scheda di valutazione del sistema di valutazione applicato nell'ente. Viene in tal modo individuato il budget effettivo individuale. Pertanto il compenso incentivante erogato in funzione di specifici obiettivi di gruppo non è correlato alla categoria di inquadramento, al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno o tempo parziale, determinato o indeterminato), o alla assenza/presenza in servizio.
 - d) I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico costituiscono economie di spesa qualora le risorse siano costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c). I residui del budget teorico individuale vengono ridistribuiti tra il personale che partecipa al raggiungimento dell'obiettivo.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9

Principi generali

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names written in a cursive style.

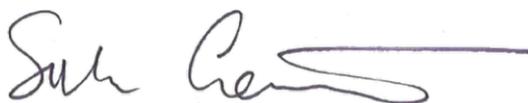
di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze, le capacità tecniche e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 10

Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa, con modalità che garantiscano la progressione in tutte le aree, anche se in più annualità, in relazione ai dipendenti potenzialmente beneficiari della progressione e alle risorse a disposizione.
2. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il 31 marzo di ciascun anno comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
3. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - b) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale, in base al sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente, con punteggio di almeno 24/30, senza nessun fattore sotto i 20/30. Nel fattore 4 del sistema di valutazione - competenza professionale, che è centrale ai fini della gestione della progressione orizzontale, il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere conseguito, sempre in tutti e tre gli anni considerati, un punteggio di almeno 24/30;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.







4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, ove l'area delle EQ costituisce a tale fine area autonoma.
5. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:
 - a) media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 80;
 - b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1,00 per ogni anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 10 anni. - peso: 20;
6. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il/la Responsabile del Servizio competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
8. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti sino ad esaurimento del budget. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate all'area sono integrate nei limiti del 50% del costo del differenziale, fermo restando il limite di risorse stabili disponibili. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre aree o, in subordine, alla performance.
9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.







10. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.
11. Qualora nell'area residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà attribuito un differenziale stipendiale ulteriore, laddove sia sufficiente integrare il budget di area ai sensi del comma 9.
12. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.
13. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
14. La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1.

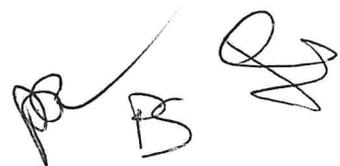
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

**Art. 11
Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione e possono essere liquidate solo al ricorrere delle condizioni previste dagli articoli seguenti.
2. L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

Suh 
14





6. Tutte le indennità e compensi disciplinati dal presente capo, che trovano capienza nell'ambito del Fondo risorse decentrate di cui agli artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 12

Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro costituisce l'unica indennità erogabile per tali o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi sotto indicati, determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente contratto integrativo.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - **Disagiate:** *il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.*
Ciò premesso, si individuano i fattori rilevanti di disagio di seguito elencati:
 - a) disagio legato all'articolazione dell'orario di servizio frammentata nell'arco della giornata;
 - b) disagio legato alla chiamata in servizio in giornate festive o di sabato pomeriggio - qualora il sabato sia giorno feriale non lavorativo - per lo svolgimento di servizi saltuari e quindi non previsti dalla ordinaria organizzazione del lavoro o da turni di lavoro oggetto di programmazione;



 15



c) disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", fuori orario di servizio. La prestazione richiesta dai soggetti autorizzati deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità o la continuità dell'erogazione dei servizi;

- **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:** l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale: *utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.*

- **Implicanti il maneggio valori:** ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

L'indennità viene suddivisa in tre fasce, a seconda dei valori medi mensili di somme maneggiate:

- a) da € 1.500,01 a € 3.000,00
- b) da € 3.000,01 a € 5.000,00
- c) oltre € 5.000,01

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dai prospetti analitici di dettaglio dei giorni del maneggio.

6. L'indennità di cui al presente articolo è determinata entro i valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,50 a Euro 15,00, in base al punteggio attribuito alla condizione di lavoro riconosciuta, determinato in base ai criteri sotto riportati, dando atto che ogni punto vale Euro 1,00:

Disagio	lett. a)	lett. b)	lett. c)
punteggio	1,50	15,00	15,00
Rischio	basso	medio	alto
punteggio	1,50	2,00	2,50
Maneggio Valori	Da € 1.500,01 a € 3.000	Da € 3.001 a € 5.000	Oltre € 5.000
punteggio	1,50	1,65	2,00

AA

Su 16 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Art. 13

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

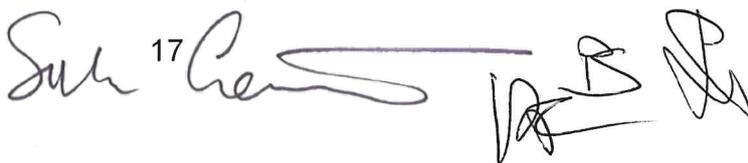
1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 2,00 nei giorni feriali e € 2,50 nei giorni festivi.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 80% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 14

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

1. In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale e responsabile dei Tributi, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
2. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 400,00 Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
 - € 100,00 - Ufficiali di Anagrafe;
 - € 200,00 - Ufficiali Elettorali;
 - € 400,00 - Responsabile dei Tributi.
3. L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere





retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

5. Le fattispecie a cui il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono i seguenti:
- a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica;
 - b) Specifiche responsabilità gestionale e professionale e di coordinamento di altro personale, in uffici caratterizzati da elevata autonomia operativa;
 - c) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, caratterizzati da autonomia operativa nello sviluppo delle attività e Responsabilità del procedimento;
 - d) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
6. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. Il Segretario comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili di Servizio, provvede al riparto delle somme tra i vari Servizi, sulla base delle unità di personale interessate.
7. L'importo dell'indennità, da un minimo di € 400,00 e fino ad un massimo di € 2.000,00, è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato dal competente Responsabile di Servizio in sede di conferimento di specifiche responsabilità:

FATTISPECIE	PUNTEGGIO
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica	0 - 20
Specifiche responsabilità gestionale e professionale e di coordinamento di altro personale	0 - 20
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	0 - 20
Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	0 - 20

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
9. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o



18
Suh



cessazione in corso d'anno e in caso di assenze superiori a 90 giorni continuativi (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

10. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal primo mese successivo alla sottoscrizione del contratto.

Art. 15

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, comma 4, lett. g) e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.
2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.
3. Il bilanciamento tra i premi correlati alla performance e gli altri compensi incentivanti di cui al comma 2 avviene seguendo il principio di competenza e nel rispetto dei principi di semplificazione, trasparenza ed omogeneità di trattamento.
4. La correlazione tra le due tipologie di incentivi è realizzata con il metodo della progressività, fino ad un massimo del 95% dei premi correlati alla performance, di cui alla seguente tabella:

Scaglioni di correlazione tra premi correlati alla performance e incentivi specifici			
Scaglioni incentivi specifici - euro	percentuale applicata	fasce di trattenuta - euro	importo massimo progressivo trattenuto - euro
da 0 a 2.000,00	0	- €	0
da 2.001,00 a 4.000,00	25	da 0 a 500,00	500
da 4.001,00 a 6.000,00	50	da 0 a 1.000,00	1.500,00
da 6.001,00 a 8.000,00	70	da 0 a 1.400,00	2.900,00
da 8.001 a 10.000,00	90	da 0 a 1.800,00	4.700,00
oltre 10.001	100	intera eccedenza	

5. Le risorse derivanti dal bilanciamento di cui al comma 4 vengono ripartite in misura proporzionale ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa percepita dal personale non beneficiario dei compensi previste da specifiche disposizioni di legge di cui al comma 2.

AMG Lora

Suh Chen

19

PS

Art. 16

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL 16.11.2022)

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

Art. 17

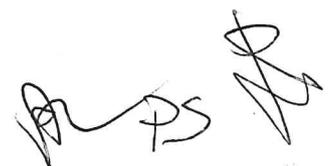
Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

1. Il servizio di reperibilità è istituito per garantire il servizio di stato civile, limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive e nei limiti di una unità.
2. Considerata la natura del servizio, non si rendono necessari incrementi del numero dei turni mensili di reperibilità.
3. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Servizio.

Art. 18

Incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza (art. 7, comma 4, lett. a,f), e art. 55 CCNL 16.11.2022)

1. Al personale cui siano affidati incarichi di docenza per percorsi di aggiornamento rivolti al personale interno, in considerazione del maggior impegno necessario per la predisposizione del materiale didattico e divulgativo, è riconosciuto un incentivo economico pari a € 25,00 per ora d'aula.
2. L'attività di docenza va comunque svolta in orario di servizio e, se in straordinario, dà luogo alla corresponsione del relativo compenso.
3. In sede di accordo annuale sulla destinazione del Fondo risorse decentrate sarà individuata la somma massima da destinare ai fini in oggetto.



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

Art. 19

Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 30 commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui all'art. 2.

Art. 20

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

1. Le parti, tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori, si impegnano ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi previste dal D.Lgs n. 81/2008.
2. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
3. L'ente inoltre garantisce la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore che presta la propria attività anche in modalità agile o da remoto.

Art. 21

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2018)

1. Le parti si riservano di valutare eventuali specifiche situazioni che richiedano l'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto delle esigenze dei servizi.

Art. 22

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

1. In relazione alle esigenze del servizio di trasporto scolastico, viene prevista la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario del dipendente con profilo di autista scuolabus.



2. Il periodo di maggior concentrazione dell'orario viene individuato dal 15 settembre al 15 giugno di ciascun anno. All'interno del suddetto periodo, l'attivazione dell'orario multiperiodale viene disposta dal Responsabile di Servizio competente, con preavviso di almeno una settimana.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base delle disposizioni del Responsabile di Servizio, assunte in accordo con il singolo lavoratore.

Art. 23

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

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

Art. 24

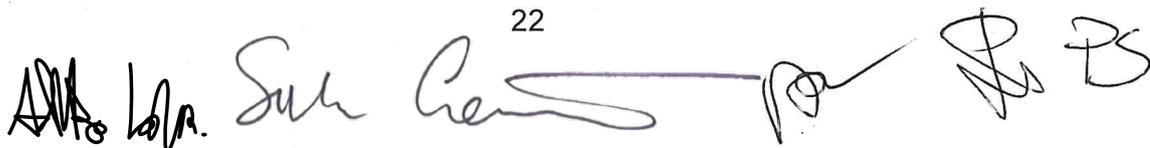
Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 32, comma 3 CCNL)

1. Le parti concordano, per esigenze eccezionali e debitamente motivate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, arrotondato all'unità, l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, per un numero massimo di 40 ore aggiuntive annue, da destinare previo accordo tra i Responsabili di servizio e il Segretario Comunale, con il consenso del dipendente interessato, e previa informazione alle OO.SS.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo di cui al precedente art. 2.

Art. 25

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

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle Strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologia si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta



dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.

3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - a) la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire nuove conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'Ente.
 - b) percorsi di carriera: prevedere adeguati percorsi di progressione professionale per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità, mettendo a frutto la professionalità di coloro che desiderano mettersi in gioco.
 - c) l'organizzazione dell'Ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
 - d) risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e di crescita.

Art. 26

Criteri generali determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione e correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione dell'elevata qualificazione, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:



- a. istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. differenziazione delle valutazioni dei risultati raggiunti e della conseguente retribuzione di risultato;
 - c. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di E.Q. di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
 5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 15 del presente CCI.
 6. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

Art. 27

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

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

Art. 28

Clausola finale

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





