Allegato A) alla deliberazione di Giunta comunale n.117 del 29.06.2023

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TAGLIACOZZO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 15 giugno 2023 alle ore 11.00, presso la sede municipale del Comune di Tagliacozzo, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Comunale, dott.ssa Maria Picchi
- le seguenti OO.SS.:
  - CGIL FP
  - CISL FP
  - UIL FPL
  - CSA
  - la RSU del Comune di Tagliacozzo

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l'Allegata preintesa al Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI TAGLIACOZZO
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione
Art. 3 Durata – Revisione
Art. 4 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI
Art. 5 – Obiettivi e strumenti
Art. 6 – Informazione
Art. 7 – Confronto
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 10 - Clausole di raffreddamento
Art. 11 - Diritto di assemblea
Art. 12 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 13 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
Art. 14 - Formazione e aggiornamento professionale

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE
Art. 15 – Nuovo sistema di classificazione
Art. 16 – Norme di prima applicazione
Art. 17 - Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree
Art. 18 - Disciplina delle progressioni tra le aree

TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE
Art. 19 - Costituzione e criteri di utilizzo
Art. 20 - Sistema di valutazione permanente
Art. 21 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 22 - Reperibilità
Art. 23 – Specifiche responsabilità

Art. 24 – Risorse destinate all'organizzazione ed alla performance

TITOLO V – ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 25 – Orario di Lavoro

Art. 26 – Orario flessibile

Art. 27 – Turnazioni

Art. 28 – Orario multiperiodale

Art. 29 – Lavoro straordinario

Art. 30 – Pausa e buono pasto

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE
Art. 31 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art. 32 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 33 – Indennità di servizio esterno
Art. 34 – Indennità di funzione

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Tagliacozzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente contratto ha durata triennale. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 4
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1.Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte datoriale e sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2019/2021, sia firmato:

a) per la parte sindacale, dalle RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione;

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 8, comma 2), del CCNL 219/2021.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, di competenza della contrattazione collettiva, è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il Presidente della Delegazione trattante convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 2019/2021, nei casi previsti, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti. La convocazione avverrà in forma scritta, a mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 giorni prima dell'incontro.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, nel corso della seduta verrà fissata la data dell'incontro successivo.

4. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

5. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

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

- informazione (art. 4 del CCNL 2019/2021)

- confronto (art. 5 del CCNL 2019/2021)

- organismi paritetici di partecipazione (solo per gli enti con oltre 70 dipendenti);

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9, del CCNL 2016/2018.

Art. 6

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti e consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

2. L'informazione deve essere resa in forma scritta nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 8, comma 2) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione alle OO.SS.. L'Informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 7

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL 2019/21, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio, ai soggetti sindacali, degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro richiesto deve avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione o anche dal singolo membro della RSU. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al successivo art. 8, comma 2), tutte le materie di cui all'art. 5, comma 3), del CCNL 2019/2021:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs n. 165/2001;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano delle formazioni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo di formazione di formazione da erogare nell'anno;

l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

m) l'istituzione servizio di mensa o, in alternativa, l'attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019/2021;

o) i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2019/2021;

p) gli andamenti occupazionali;

q) le linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2019 – 2021 e dal presente CCDI, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa come previsto dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/21, tra le diverse modalità di utilizzo;

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

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 (Progressioni economiche tra le aree) del CCNL 2019-2021;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e del successivo art. 19 del CDI, entro i valori minimi e massimi determinati dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e del successivo art. 19 del CDI, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 e del successivo art. 24, comma 1 del presente CDI;

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

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

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

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. H) del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ;

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

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, del CCNL 16.11.2022 in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

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

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21.05.2018 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022;

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

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi-periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 21.05.2018 (Orario multiperiodale);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del presente CCDI;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 (Lavoro Straordinario);

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, (Retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL 16.11.2022, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. N. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

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

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di Funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, (Turno) del CCNL 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10, (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 16.11.2022;

ab) la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d) del CCNL 16.11.2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ac) le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 16.11.2022 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni

anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui al precedente art. 8, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui allo stesso comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs 165/2001 in questione è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

3. Sulle materie di cui all'art. 8, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 10
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole 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.

Art.11
Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 10 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2 Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 12

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di chi percepisce le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per chi utilizza videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, cosi come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. 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 d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi.
5 La valutazione dei rischi 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, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Dlgs 151/2001, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi.

Art. 13
Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Le Parti s'impegnano, per quanto di competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Funzioni Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 8.03.2016.

Art. 14
Formazione e aggiornamento professionale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. I) (Confronto) del CCNL 16.11.2022, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

2.Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza, con particolare riferimento alle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

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. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione.

5. 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, in collegamento con le progressioni economiche.

6. 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.

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

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio 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.

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.

9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

12. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, del CCNL 16.11.2022, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

13. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti, anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

14. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 15

Nuovo sistema di classificazione

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 inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-2021.

Art. 16

Norme di prima applicazione

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale 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 Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021.

Art. 17

Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree

1. Il presente articolo disciplina l'attribuzione dei differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. La disciplina dell' art. 14 del CCNL 16.11.2022, prevede che:
a) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 , nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
b) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa (art. 7, comma 4 lettera c) CCNL 16.11.2022);
d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area in sede di contrattazione integrativa, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva e definita sulla base dei criteri di cui all'art. 14, comma 2, lettera d), del CCNL 16.11.2022.
3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Art. 18
Disciplina delle progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2, del CCNL 16.11.2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE

Art. 19

Costituzione e criteri di utilizzo

Le parti convengono che:
1. La determinazione del fondo viene effettuata in base all'art.79 del CCNL 16.11.2022;

2. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie avviene in base all'art. 80 del CCNL 16.11.2022;
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16.11.2022 e quindi:

- differenziali di progressioni economiche, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, di cui all'art. 78 del CCNL 16.11.2022;
- indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c) del CCNL 22.01.2004;

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che i differenziali di progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 80, commi 1 e 2 del CCNL 16.11.2022, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 20
Sistema di valutazione permanente

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione.
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n.112 del 21.07.2020, secondo quanto previsto, in ultimo, dal DLgs 74/2017, art. 3;
Il sistema di valutazione della performance individua:

> Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
> Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
> Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

3. Il sistema di valutazione della perfomance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto personale dipendente del Comune.
Il Sistema di valutazione deve essere improntato sulla condivisione, chiarezza e semplicità della metodologia e del processo.

Art. 21
Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro", entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00, e commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, destinata a remunerare lo svolgimento delle seguenti attività:
a) <u>disagiate</u>. Le attività disagiate sono di seguito elencate:

i) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.);

ii) esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.)

iii) esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;

iv) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita;

v) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;

vi) esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio);

vii) esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentato, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.);

viii) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente;

ix) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;

x) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;

xi) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

b) <u>esposte a rischi</u> e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

i) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
ii) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
iii) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
iv) esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
v) esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
vi) esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
vii) esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
viii) esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

c) <u>implicanti il maneggio di valori</u>

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile, ed è stabilita nella contrattazione annuale. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili:
fino ad € 5.000,00 di valori maneggiati, oltre € 5.000,00 di valori maneggiati.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 22
Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal fondo per le risorse decentrate. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva**,** anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 2018, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio 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%.
6. 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, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
8. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 23
Specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari e dell'EQ, che non risultino incaricati di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle Aree Operatori esperti, Istruttori ed EQ attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Tali titolarità sono attribuite con atti formali e decorrono dalla data di attribuzione; l'esigibilità è conseguente alla individuazione delle risorse in sede di ripartizione da parte della delegazione trattante.

3. Il valore economico della indennità indicata al comma 1 è determinata nell'importo in base ai criteri e parametri sotto elencati

CRITERI	**IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA**
2. responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori 3. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppi di lavoro 4. responsabilità di gestione di unità organizzative semplici	€ 1.200
1. responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi 2. responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività complessi 3. responsabilità di elaborazione di pareri, eventualmente anche con effetti esterni 4. responsabilità di istruttorie particolarmente complesse 5. responsabilità di sistemi relazionali complessi	€ 1.500
1. responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche 2. responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di servizio incaricato di posizione organizzativa / dirigente 3. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione 4. responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o più elevato grado di complessità	€ 3.000

4. Gli importi delle indennità sono riferiti al personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i Responsabili dei Servizi, tuttavia, valutano a consuntivo la spettanza, intera o parziale, in ragione mensile, in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 24

Risorse destinate all'organizzazione ed alla performance

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

2. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente il cui importo dovrà corrispondere al 40% delle risorse disponibili a tale titolo (performance organizzativa).

b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, il cui importo corrisponde alla residua quota del 60% delle risorse disponibili (performance individuale).

3. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio, attribuita al personale valutato positivamente, determinata in misura differenziata secondo la qualifica di appartenenza. Si intendono per valutazione più elevate quelle che superano del 12% la media delle valutazioni positive di tutto il personale.

La misura di detta maggiorazione è definita in sede di contrattazione integrativa e non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

TITOLO V

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 25

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 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.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono essere adottate le sottoindicate tipologie orarie:

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
- orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Art. 26

Orario flessibile

L'orario flessibile consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

L'orario di inizio può essere posticipato fino alle ore 8.30, mentre l'orario di uscita può essere anticipato a partire dalle ore 13.30. Nei giorni di rientro pomeridiano, è consentito posticipare l'inizio fino alle ore 15.30 e anticipare l'uscita alle ore 17.30. Il Responsabile del Servizio, su richiesta motivata del dipendente, può autorizzare la presenza in servizio al di fuori di tali fasce orarie.

Art. 27
Turnazioni

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:
   a) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente;
   b) I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
   c) I turni notturni non possono essere superiori a 6 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
2. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   1.Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;
   2.Turno notturno e festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;
   3.Turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. C) del CCNL 16.11.2022;

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne

dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. Sono inoltre individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;

Art. 28

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
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 della volontà del singolo lavoratore.

Art. 29 – Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario devono intendersi quelle rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali: dette prestazioni non possono essere utilizzate normalmente come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e copertura di orario di lavoro, se non per situazioni non prevedibili o altrimenti risolvibili.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile del Servizio competente.

3. Le prestazioni di ore prestate a titolo di lavoro straordinario sono conteggiate se superiori ai 30 minuti.

4. L'autorizzazione a svolgere lavoro straordinario può essere adottata solo nell'ambito delle risorse disponibili come assegnate annualmente ad ogni responsabile di struttura.

Art. 30 – Pausa e buono pasto

1.Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. Possono percepire il buono pasto sostitutivo del servizio mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle due ore, ed il servizio effettivo prestato deve essere almeno di sette ore e nel rispetto della flessibilità dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 27 del presente CCDI.

4. Il servizio mensa o il buono pasto sostitutivo è riconosciuto per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari o disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa, a prescindere dalla durata dell'orario di lavoro.

5. Per il personale di Polizia Locale che lavora in turno, è prevista, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, una pausa di 10 minuti che potrà essere collocata all'inizio o alla fine dell'attività lavorativa.

TITOLO VI

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della Polizia locale.

Art. 31

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
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, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
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 regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 32

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 33
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00 ed è definita in sede di contrattazione integrativa.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 34

Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale della Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti incaricato di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità e elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione ed è definita in sede di contrattazione integrativa.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce, per il personale di cui al presente titolo, l'indennità di specifiche responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Delegazione trattante di Parte Pubblica

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP
CISL FP
UIL FPL
CSA
la RSU del Comune di Tagliacozzo