

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL
COMPARTO FFL
IN APPLICAZIONE DEL CCNL
TRIENNIO 2019 – 2021
(CCNL Funzioni Locali stipulato il 16 novembre 2022)**

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Finalità	4
Art. 2 – Campo di applicazione	4
Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti	5
Art. 4 bis – Organismo paritetico per l'innovazione	6
Art. 5 – Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo	6
Art. 6 – Monitoraggio e verifiche	7
Art. 7 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	7

CAPO II – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 8 – Diritto di affissione	7
--------------------------------	---

TITOLO III – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I – PROGRESSIONI

Art. 9 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	8
Art. 10 – Progressioni tra le Aree	9

CAPO II – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 11 – Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato	10
Art. 12 – I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	10
Art. 13 – Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni	10
Art. 14 – La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato	11

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 15 – Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	11
Art. 16 – I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	12
Art. 17 – Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali	12
Art. 18 – Copertura assicurativa	13
Art. 19 – Informativa sulla previdenza complementare	13

CAPO II – FORMAZIONE

Art. 20 – Formazione e aggiornamento	13
--------------------------------------	----

CAPO III – ISTITUTI DELL’ORARIO DI LAVORO

Art. 21 – 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 _____	14
Art. 22 – Modalità per l’attuazione della riduzione dell’orario di cui all’art. 22 del CCNL 01.04.1999 _____	15
Art. 23 – Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese _____	15
Art. 24 – Festività infrasettimanali per il personale turnista _____	15
Art. 25 – Ferie e riposi solidali _____	16

CAPO IV – LAVORO A DISTANZA

Art. 26 – Lavoro agile _____	16
Art. 27 – Lavoro da remoto _____	16

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale _____	17
Art. 29 – Contratto di somministrazione a tempo determinato _____	17
Art. 30 – Contratto di formazione e lavoro _____	17

TITOLO VI – SEZIONE SPECIALI

CAPO I – SERVIZI EDUCATIVI SCOLASTICI

Art. 31 – Attività extra calendario scolastico _____	17
Art. 32 – Il coordinamento pedagogico _____	18
Art. 33 – Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell’Area degli Istruttori _____	18

CAPO II – SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art. 34 – Individuazione del valore dell’indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione _____	19
Art. 35 – Individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione _____	20
Art. 36 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento _____	20
Art. 37 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada _____	20
Art. 38 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato _____	20

CAPO III – SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art. 39 – Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali _____	21
---	----

TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art. 40 – L’elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario _____	21
Art. 41 – Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore _____	22

CAPO II – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 42 – Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa	23
Art. 43 – Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese	25
Art. 44 – Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	25
Art. 45 – Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità	27
Art. 46 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	28
Art. 47 – Differenziazione del premio performance individuale	29
Art. 48 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	31
Art. 49 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione	31
Art. 50 – Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	31
Art. 51 – Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge	32
Art. 52 – Risorse destinate ai messi notificatori	32

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 53 – Disposizioni finali	33
Art. 54 – Norma di salvaguardia	33

ALLEGATO 1	34
ALLEGATO 2	35
ALLEGATO 3	39

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Finalità

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

Art. 2

Campo di applicazione

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

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D.Lgs. n.150/2009 come modifica del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, che deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno come sancito dal CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici per remunerare responsabilità e condizioni di lavoro che vengono realmente svolte dal personale.
7. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
8. Ogni riferimento nel presente CCI alla figura del Dirigente e intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art.5 comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione (*Informazione, Confronto, Consultazione e Organismi paritetici*);
 - contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto, essa è resa dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'art.7 del CCNL 2019-2021 in forma scritta e consiste nella preventiva trasmissione di dati e proposte.
4. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art.6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Si precisa che gli atti di organizzazione degli uffici, compreso i fabbisogni di personale, per l'innovazione e le ricadute sui lavoratori, prima dell'adozione devono essere sottoposti all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, ai sensi dell'art.6 comma 2 del CCNL 2019-2021, ovvero ad analoghi Organismi Paritetici per gli enti di minori dimensioni.
5. Per gli Enti con meno di 71 dipendenti ovvero per gli Enti che non avessero ancora costituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sono oggetto di sola informazione semestrale:
 - i dati sulle ore di lavoro straordinario;
 - le ore di lavoro supplementare del personale a tempo parziale;
 - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
 - i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
 - i dati sulle assenze del personale di cui all'art.70 del CCNL del 21.05.2018;
 - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. 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 del CCNL 2019-2021 valutazioni esaustive e la partecipazione costruttiva alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.
7. Il Confronto avviene nei tempi e nei modi fissati dal CCNL sulle seguenti materie:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - 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 retribuzione;
 - 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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art.17, comma 6 del CCNL 2019-2021, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
 - 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 della formazione 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, 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) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art.6 del CCNL 2019-2021, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito per gli Enti con un numero di dipendenti superiori a 70 entro il termine previsto dall'art.6 comma 3, dello stesso CCNL:
 - attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
 - attività di innovazione;
 - miglioramento dei servizi promozione della legalità;
 - miglioramento della qualità del lavoro
 - miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure per le progressioni tra le aree, di cui all'art.13, comma 7
 - Norme di prima applicazione;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

8. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione, previste all'art.7 del CCNL 2019-2021, è proposta di norma nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

9. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale concernente l'utilizzo delle risorse decentrate va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo risorse decentrate, unitamente al riepilogo puntuale delle somme effettivamente spese per ciascun istituto economico ad eccezione della performance con riferimento all'anno precedente.

Art. 4bis

Organismo paritetico per l'innovazione *(solo per gli enti con più di 70 unità)*

1. L'organismo paritetico per l'innovazione, (di seguito OPI) realizza negli enti con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art.7, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.
2. L'OPI ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art.7, comma. 2. lett. b) del CCNL 2019-2021 nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale. Si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art.7 comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale.
3. All'OPI possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art.7 comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021, dalla RSU o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.

Art.5

Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.7 del CCNL 2019-2021.

2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n.165/2001 e del presente CCI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.

3. 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 revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art.40-bis, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente.

Art.6

Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, su richiesta di una delle Parti la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e definire eventuali integrazioni. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le Parti sono impegnate a tener conto in sede di contrattazione integrativa. Analogamente si procede nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, per esaminare l'impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni.

2. Su richiesta di una delle Parti, oltre quanto previsto dal comma precedente, va convocato tempestivamente il tavolo negoziale per esaminare alcune problematiche applicative del presente CCI.

3. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art. 7

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

CAPO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.8 Diritto

di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet dell'Ente. Contestualmente al diritto di affissione di cui al comma precedente, l'Ente istituisce sul proprio sito istituzionale una bacheca

elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, nonché della RSU, sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 e dalla RSU anche utilizzando la rete intranet e la bacheca sindacale elettronica.

4. **Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, a mezzo e-mail. Sarà cura dell'Ente fornire alle OO.SS. la mailing list dei dipendenti.**

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione di norma sono inviate tramite posta anche elettronica.

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I PROGRESSIONI

Art.9

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

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Dal 1[^] aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.

3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l'Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso.

4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo

triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

7. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente, eventualmente arrotondato in eccesso, in sedi contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

10. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.

12. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI.

13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

14. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.

15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Dirigente/Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente del Servizio Personale sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

18. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

20. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art.10

Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili

progressioni di carriera tra le Aree.

2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.

3. Con apposito regolamento l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le procedure delle progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.11

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

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione annuale delle risorse decentrate.

3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.12

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

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

2. Annualmente, **in sede di contrattazione** sarà stabilita la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato per gli incarichi di EQ.

3. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. La retribuzione di risultato individuale di norma non può essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione percepita, fatto salvo il caso del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Art.13

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art.56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della

vigilanza;

- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n.326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n.556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.

Art.14

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

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

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	Nessuna decurtazione
oltre 3.000	5 %
oltre € 5.000	15 %
oltre € 7.000	20 %
Oltre 10.000	25 %

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per competenza e non per cassa, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art.15, comma 2, del presente contratto.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 15

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

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili e provvederà, entro tempi congrui, all'eliminazione delle barriere architettoniche ove presenti.
3. Le Parti, alla presenza degli RLS, **almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.**
4. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative

programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

5. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

Art.16

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

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, **le Parti si incontreranno** per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

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

Art.17

Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.

2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore o, alternativamente, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

4. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 7 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.

5. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:

- addetti all'area di vigilanza;
- addetti all'area scolastica-educativa;
- addetti all'era della protezione civile;
- addetti nei servizi dei musei e biblioteche

6. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, inoltre, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

7. I buoni pasto vanno consegnati al personale dipendente preventivamente, almeno trimestralmente, al fine di evitare che i lavoratori possano anticipare il costo degli stessi. A conclusione di ogni periodo, a saldo, si procederà ad integrare il numero di buoni pasto per affrontare le esigenze del nuovo periodo temporale.

8. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella

attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in € 7,00 il valore dei buoni pasto elettronici.

9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

10. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art.18

Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.

2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Ai sensi dell'art.58, comma 6, del CCNL 2019-2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

4. Ai fini di quanto stabilito dal comma 9 dell'art.58 del CCNL 2019-2021, l'Ente deve trasmettere ai soggetti sindacali anche la precisa esplicitazione delle attività coperte dall'assicurazione in modo che ciascun dipendente possa riconoscere se le attività che svolge sono coperte dalla polizza.

5. Per quanto non espresso nel presente CCI si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art.19

Informativa sulla Previdenza complementare

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

CAPO II FORMAZIONE

Art.20

Formazione e aggiornamento

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

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

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

4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione

sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

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. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

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

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

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

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

CAPO III ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.21

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

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi educativo-scolastici, trasporto scolastico, servizi cimiteriali e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, come segue:

orario di lavoro ordinario	dalle ore 8:00 alle ore 14:00
orario di lavoro giornata di rientro	dalle ore 8:00 alle ore 18:00
fascia di flessibilità antimeridiana	dalle ore 7:45 alle ore 8:30 in entrata dalle ore 13:30 alle ore 14:30 in uscita
fascia di flessibilità pomeridiana	dalle ore 14:45 alle ore 15:30 in entrata dalle ore 17:30 alle ore 18:30 in uscita garantendo una pausa non inferiore a 30 minuti tra la fascia antimeridiana e quella pomeridiana

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art.22

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

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

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

Art.23

Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni dovrebbe essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza quindicinale.

2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro i 15 giorni che precedono la turnazione programmata.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o emergenze di protezione civile, per le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese non oltre i 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.28, comma 4, del presente CCI 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 e dalla Legge n.104/1992. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, sempre su richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- a) personale di età superiore a 60 anni;
- b) personale con anzianità di servizio superiore a 35 anni.

Art.24

Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. In applicazione dell'art.29 del CCNL2019-2021 a decorrere dal 17/11/2022, data di entrata in vigore del CCNL, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista da diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, da diritto in alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.

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

Art. 25

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

CAPO IV

LAVORO A DISTANZA

Art.26

Lavoro agile

1. Si rimanda al "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 09.05.2023.

Art.27

Lavoro da remoto

1. Si rimanda al "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 09.05.2023.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.28

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

1. **Le Parti si impegnano** ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ.
2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30.%
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o all'implementazione delle ore di lavoro, su loro richiesta, qualora nel piano occupazionale sono previsti posti vacanti da coprire attraverso procedure assunzionali.
4. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, inoltre, hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

Art.29

Contratto di somministrazione a tempo determinato

1. Nel caso in cui l'Ente intenda far ricorso a contratti di somministrazione a tempo determinato, al personale si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato e gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art.30

Contratto di formazione e lavoro

1. Qualora l'Ente opti per l'utilizzo di lavoratori mediante i contratti di formazione e lavoro, le Parti, prima dell'avvio della procedura, **si incontrano** per stabilire criteri e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dal CCNL e dal presente CCI, incrementando le risorse decentrate con l'utilizzo di fondi previsti nel finanziamento del progetto, compatibilmente con la normativa vigente in materia di spesa del personale e con le condizioni economiche-finanziarie dell'Ente ove impongano il rispetto di specifiche norme di legge.

TITOLO VI SEZIONE SPECIALI

CAPO I SERVIZI EDUCATIVI SCOLASTICI

Art.31

Attività extra calendario scolastico

1. Alla luce di quanto stabilito dalla nuova Sezione Contrattuale del Personale Educativo e Scolastico, **le Parti assumono** tutte le necessarie iniziative al fine di qualificare in modo ottimale le attività di educazione e insegnamento destinate ai bambini per la fascia da 0 a 6 anni in considerazione dell'evoluzione normativa derivante dal D. Lgs n.65/2017.

2. L'attività didattica (*rapporto diretto insegnante/educatore - bambini*) è di trenta ore settimanali, fatto salvo accordi di miglior favore in atto in applicazione del CCNL per le scuole materne. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole e degli asili.
3. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di chiusura delle scuole/asili nido comunali, un monte orario che comunque non può essere superiore a 20 ore mensili e complessivamente non può essere inferiore a 120 ore annue. A tal proposito sono fatti salvi gli accordi in essere di miglior favore.
4. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.
5. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previ Confronto per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche. Per le attività integrative eccedenti le 42 settimane annue, come da calendario scolastico, non eccedenti le 4 settimane annue, è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad Euro _____ alla settimana, in misura congrua all'attività richiesta.
6. L'importo è stabilito annualmente in sede di contrattazione decentrata e l'attività extra calendario scolastico deve essere comunicata almeno entro il mese di aprile dell'anno di riferimento, in modo da permettere l'organizzazione delle attività, salvaguardare il diritto del personale a calendarizzare i periodi di ferie e consentire la negoziazione del beneficio economico da erogare.
7. Il personale che parteciperà alle attività extra calendario scolastico prioritariamente è individuato su base volontaria, garantendo nel caso il criterio della rotazione.
8. Il compenso stabilito in sede di contrattazione sarà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.
9. In considerazione delle evolute competenze inerenti le figure dell'insegnante della scuola primaria e dell'educatrice nell'attività dei nidi, verrà assicurata, anche sulla base della legislazione nazionale e regionale in materia, la piena applicazione dell'art.91, che dovrà individuare e realizzare i fabbisogni formativi per tutte le insegnanti ed educatrici che operano nell'ambito dell'annualità scolastica
10. Nella sezione educativa-scolastica ricadono anche i servizi ausiliari e di supporto all'attività di educatrici e insegnanti. Con particolare riguardo alla necessità di garantire gli standard previsti dalla normativa e i rapporti bambino-educatrice/insegnate, l'Ente provvede a necessarie e tempestive sostituzioni e integrazioni di personale, da inserire eventualmente in specifiche graduatorie che in caso di assenza giustificata del personale titolare del servizio assicurano anche il mantenimento ottimale del rapporto fra educatrice/insegnate e bambini.

Art.32

Il Coordinamento Pedagogico

1. Le Parti alla luce dell'istituzione della figura del Coordinatore Pedagogico istituito dall'art.4 comma 1 lett. g) del D. L.gs n.65/2017 e recepito nell'art.94 bis del CCNL 2019-2021, tenuto conto anche delle indicazioni eventualmente fornite dalla Regione in materia, provvederanno a istituire/verificare, l'effettiva presenza e operatività del Coordinatore Pedagogico.
2. L'Amministrazione si impegna a verificare, in applicazione delle procedure di verticalizzazione di cui all'art.13 del CCNL 2019-2021, la presenza di personale interno all'Ente in possesso dei titoli per il conferimento dell'incarico di cui al presente articolo.

Art. 33

Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori

1. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori, ai sensi dell'art.92 del CCNL 2019-2021, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 dello stesso CCNL è incrementata di euro 350,00.

CAPO II SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.34

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

1. Le Parti danno atto che la vigente legge regionale in materia di “*Ordinamento della Polizia Locale*”, prevede che l’articolazione dei corpi o servizi di polizia locale sia disciplinata secondo la distinzione tra funzioni di comandante, funzioni di ufficiale di Polizia Locale, attività di coordinamento o controllo e attività di servizio.
2. Al personale inquadrato nell’Area degli Istruttori e nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. L’indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Comandante di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità connessi al ruolo di Vicecomandante, di Ufficiale o al personale appartenente all’Area degli Istruttori a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale o controllo.
4. Per coloro che sono inquadrati nell’area degli Istruttori, l’ammontare dell’indennità di funzione che può variare da € 500,00_____ a € 3.000,00____annui lordi per dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - c) disponibilità annuale del fondo.
5. Per coloro che sono inquadrati nell’area dei Funzionari, l’ammontare dell’indennità di funzione che può variare da € 500,00_____ a € 4.000,00____annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - c) disponibilità annuale del fondo.
6. L’indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l’indennità di turno;
 - b) è cumulabile con l’indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con l’indennità di servizio esterno;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
 - g) non è cumulabile con l’indennità condizioni di lavoro.
7. L’indennità determinata nell’importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell’incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all’art.79 del CCNL 2019-2021.
8. L’indennità determinata nell’importo annuo è corrisposta in misura mensile dalla data di attribuzione dell’incarico e a valere sulle risorse del Fondo di cui all’art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.35

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

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 3,00/giorno, è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere la sua attività all'esterno. Al personale che, in presenza di esigenze organizzative o per fruizione di particolari permessi ad ore, non copra la durata della giornata lavorativa, la Indennità di servizio esterno viene riproporzionata in ragione delle ore effettivamente lavorate all'esterno.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Per il personale impegnato nei servizi esterni il valore dell'indennità nelle giornate festive o notturne è pari ad € 5,00.
- 6. La Indennità giornaliera viene riconosciuta per intero al personale che svolge almeno i due terzi della prestazione giornaliera.**
7. L'indennità è corrisposta con cadenza mensile e comunque nel mese successivo all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

Art.36

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

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n.65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 è incrementata di €.350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.37

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art.208, commi 4 lett. c) e 5 del D. Lgs. n.285/1992, per finalità di supporto a misure di assistenza e di previdenza per il personale di Polizia Locale e per il finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187. Le finalità di utilizzo, in applicazione dell'art.98 del CCNL 2019-2021, sono quelle di seguito riportate:
 - una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali;
 - una quota è versata per finalità assistenziali secondo la disciplina vigente nell'Ente;
 - una quota può integrare il Fondo risorse decentrate per finanziare progetti collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, ivi compreso le risorse destinate al pagamento della Indennità di servizio esterno.
2. L'Ente annualmente provvede a versare al Fondo di Previdenza le quote spettanti a ciascun lavoratore e contestualmente va data comunicazione agli stessi.

Art.38

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di

carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comando di Polizia Locale.

CAPO III

SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.39

Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

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

Area Istruttori: Geometri e Periti.

Area Funzionari e E.Q.: Architetti, Ingegneri, Assistenti sociali, Avvocati, Commercialisti, Revisori dei conti, Consulenti del lavoro.

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

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.40

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di € 7.708,44 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.

2. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (*Istat, etc.*).
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore/ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, **le Parti si incontrano** per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultimi casi, è comunque da acquisire tempestivamente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
8. Il limite massimo individuale è di 180 ore di lavoro straordinario.
9. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art.41

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

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 30 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico – il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 40 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'articolo 28 del presente CCI.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

CAPO II FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.42

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

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

- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno;
- e) indennità di reperibilità
- f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità;
- h) indennità di funzione;
- i) indennità di servizio esterno;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge;
- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL 14.09.2000;
- l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
- m) attività ulteriori extra calendario scolastico per docenti ed educatori scuole e asili nido;
- n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
- o) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

10. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.

11. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del dirigente. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali ed eccezionali carenze che possono essersi verificate nell'attribuzione in sede negoziale delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 9, primadi essere finalizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

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

- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
- b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
- c) Nel caso in cui sono presenti nell'Ente lavoratori che hanno già maturato i requisiti previsti dal presente CCI per accedere ai differenziali stipendiali, prioritariamente sono destinate a tale titolo le risorse che nel frattempo si sono liberate a seguito di cessazioni già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, che a loro volta possono essere incrementate in sede di contrattazione annuale utilizzando le risorse stabili ancora disponibili;
- d) Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tener conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
- e) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;
- f) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio di cui all'art.14, comma 3, del presente CCI, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di EQ sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art. 43

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

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

servizio	n. addetti per turno	dalle ore alle ore	giornate
Stato Civile	1	7:30 – 19:30	Sabato e festivi
Polizia locale	2	19:30 – 8:00	Tutti i giorni
Uffici Tecnici	1	Da chiusura uffici per 24h	Tutti i giorni
Protezione Civile	1	Da chiusura uffici per 24h	Tutti i giorni
Servizi sociali	1	Da chiusura uffici per 24h	Tutti i giorni

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

Art.44

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

1. Gli enti corrispondono una unica indennità "*condizioni di lavoro*" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e non frazionata ad ore anche se non vi è stata attività per la intera giornata; La misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in casi di sopralluoghi, verifiche o ispezioni relative a situazione che interessano soggetti fragili o soggetti che hanno commesso reati, si pensi a sopralluoghi eseguiti da assistenti sociali o da tecnici per rilievi di immobili interessati da abusivismo. Comunque, in situazioni in cui l'incaricato è costretto ad operare in condizioni di pressione psicologica o addirittura di minaccia od aggressioni e che in futuro possa essere anche coinvolto in delicate controversie legate a procedimenti penali.

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

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

- utilizzo di materiali (*quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), macchinari (*meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa*), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività rese presso aree di cantiere per opere o lavori pubblici, in condizioni di interferenza con altre attività, anche del solo traffico stradale o accesso ed ispezioni in luoghi e beni che siano in condizioni di degrado e poco accessibili o posti a quota elevata che, per esigenze di servizio o per causa di protezione civile o interesse pubblico, debbano essere ispezionate, nonostante le condizioni di pericolo. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

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

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

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

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

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

a) personale esposto a rischio	€ 3,00/giorno
b) personale esposto a disagio	€ 3,00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	€ 2,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 5,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e c)	€ 5,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera b) e c)	€ 5,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) e c)	€ 6,00/giorno

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza trimestrale, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.45

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

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

➔ OPERATORE	da un minimo di € _____ ad un massimo di € _____
➔ OPERATORE ESPERTO	da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 1.200,00
➔ ISTRUTTORE	da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.400,00
➔ FUNZIONARIO	da un minimo di € 750,00 ad un massimo di € 3.000,00

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta trimestralmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Funzionario Responsabile. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

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

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

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
FATTISPECIE
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Attività tecnica in procedimenti complessi
Attività amministrativa in procedimenti complessi
Attività contabile in procedimenti complessi

Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
Addetti ai servizi di protezione civile
Cancelliere presso Giudice di Pace
RUP (non destinatari incentivi codice appalti)
Compiti di Vice Segretario Comunale
S.U.A.P.

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

Art.46

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge e l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate al premio performance.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n.74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo annuale.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, tenendo conto della programmazione triennale già approvata dall'Ente, entro il mese di febbraio di ciascun anno, previo accordo con i Dirigenti, e devono essere tempestivamente validati dall'Organismo di valutazione. Contestualmente vanno assegnati ad ogni settore/servizi/ripartizione e portati a conoscenza del personale interessato per il conseguimento degli obiettivi di competenza. Dopo l'approvazione del bilancio di previsione annuale, in occasione dell'approvazione del PIAO, l'Ente potrà procedere all'adeguamento del piano della performance.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il mese di gennaio di ciascun anno ciascun Dirigente predispose la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.
7. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento della relazione annuale sulla performance, trasmessa dai dirigenti nel rispetto dei tempi su indicati, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base all'Area di inquadramento, utilizzando i parametri riportati nell'allegato 1, e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di settore/ripartizione. Le somme non spese a tale titolo confluiscono nella performance individuale dello stesso anno.

9. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata entro il mese di gennaio da ciascun Dirigente per il personale assegnato al proprio servizio e che ha svolto l'attività lavorativa nel corso dell'anno precedente, anche su proposta del titolare di incarico di EQ, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.

10. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (*dirigente di settore*), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

11. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di giugno, altrimenti nel mese di luglio scatta il pagamento di un emolumento in misura percentuale del premio performance teorico che sarebbe spettato al lavoratore se l'Ente avesse rispettato i termini previsti dalla normativa per la chiusura del ciclo della performance. La percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata, nel mese di giugno, in modo da permettere l'erogazione nei termini su indicati, essendo ormai noto il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi assegnati nell'anno precedente per i diversi settori/servizi/ripartizioni.

12. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore/ripartizione/servizi sarà attribuita al personale dipendente, non oltre il mese di luglio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Settore.

13. Agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno 3 mesi si può tener conto dei mesi di servizio prestati, incidendo sul beneficio economico da corrispondere ma non sul punteggio da attribuire. Al personale in servizio a tempo parziale con prestazione oraria non inferiore al 50% complessivamente intesa compete per intero il beneficio economico. In caso di prestazione inferiore al 50% il beneficio è proporzionato alla percentuale oraria.

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

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

Art.47

Differenziazione del premio performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, tra i 100 e i 95 punti attribuibili, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo di una unità per ogni Area contrattuale, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.

2. Per gli enti che nell'anno hanno correlato l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.79 comma 2 lett. c), del CCNL 2019/2021 al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente, la maggiorazione del premio performance individuale è ridotta al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.

3. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:

- stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance individuale (*per esempio: €.40.000*);
- individuare l'importo teorico massimo attribuibile per ogni lavoratore in ciascuna Area secondo il

sistema di misurazione e valutazione ovvero il presente CCI (per esempio: €.700 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori; €.900 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti, €.1.300 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori ed €.1.800 per un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari);

- calcolare il budget teorico di Area (per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti abbiamo 6 dipendenti, quindi il budget sarà di €.5.400 (6 unità x 900 euro));
- fissato il numero di dipendenti per Area che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale fissata in contrattazione decentrata e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo (per esempio: si stabilisce il 10% del numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno nell'Area, quindi per l'Area degli Operatori Esperti avremmo 0,6 unità, allora scatta la clausola che prevede almeno una unità per ogni Area, per cui la maggiorazione potrà essere attribuita nell'Area degli Operatori Esperti ad una sola unità);
- quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola Area, sottraendo dal budget teorico di Area il 30% dell'importo individuale teorico per il numero di unità a cui attribuire la maggiorazione. Tali risorse saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato (per esempio: nel caso esaminato nell'Area degli Operatori Esperti il 30% di €.900 corrisponde ad €.270, avendo determinato l'attribuzione della maggiorazione per una sola unità, allora dovremmo detrarre dal budget solo 270 euro, se fossero state più unità avremmo sottratto risorse pari a €.270 per il numero di unità individuate);
- il budget assegnato per ogni Area è rideterminato sottraendo la quota destinata a corrispondere la maggiorazione (per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti il budget assegnato scende da €.5.400 ad €.5.130, in quanto il restante importo di €.270 servirà per pagare la maggiorazione all'unità che otterrà la valutazione più alta);
- una volta rideterminato il budget di Area si potrà procedere all'erogazione del premio performance individuale, corrispondendo a ciascun lavoratore il premio maturato applicando il valore conseguito con la scheda di valutazione individuale (per esempio: nel caso esaminato il lavoratore dell'Area degli Operatori Esperti che prima teoricamente poteva ottenere un premio di performance individuale di €.900 ora dovrà accontentarsi di €.855, ovviamente se consegue il valore massimo attribuibile e non ottiene la maggiorazione);
- una volta stabilita la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nell'Area, nel numero già determinato, percepirà anche la maggiorazione (per esempio: nel caso esaminato percepirà anche i 270 euro, quindi chi ottiene la maggiorazione troverà in busta paga un premio performance individuale di €.1.125);
- nel caso in cui si dovesse verificare che il numero dei lavoratori con i valori più alti sia superiore alle unità a cui attribuire la maggiorazione, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione, in quanto il numero degli aventi titolo per ogni Area è stato già fissato in precedenza e non può essere incrementato:
 - ✓ a parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni;
 - ✓ nel caso in cui il numero dei lavoratori a cui attribuire la maggiorazione sia ancora eccedente, allora si somma la valutazione individuale conseguita da questi negli ultimi tre anni, compresa quella corrente, e la maggiorazione è attribuita a chi ottiene il punteggio più alto. In caso di ulteriore parità è attribuita a chi ha il punteggio più alto per l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno valutato e, infine, se non è proprio possibile attribuire la maggiorazione perché persiste ancora la parità allora si procede applicando prima l'anzianità anagrafica e poi l'anzianità di servizio e in subordine chi non riceve da più tempo la suddetta maggiorazione

Art.48

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

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

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio performance individuale
fino ad Euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Oltre € 3.000,00	5%
Oltre € 5.000,00	15%
Oltre € 7.000,00	20%
Oltre € 10.000	25%

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Art.49

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

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate.

2. L'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.

3. Per l'attività di docenza è comunque riconosciuto un beneficio economico commisurato alla durata del corso e all'attività richiesta eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa.

4. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2 lett. c), del CCNL 2019-2021.

Art.50

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.

2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.

3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.

4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.

5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.

6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:

- il Dirigente o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
- il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
- il piano quantifica l'entità del risparmio;

- il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
- il Dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
- il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.

7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.

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

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

Art.51

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

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

- a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023;
- b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
- c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
- d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
- e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
- f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARI*).

2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

3. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.52

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art.53

Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art.54

Norma di salvaguardia

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

ALLEGATO 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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

(i valori riportati nella tabella sono puramente indicativi e possono essere utilizzati quelli già applicati in passato nell'Ente)

AREA	Parametro
OPERATORI	130
OPERATORI ESPERTI	130
ISTRUTTORI	170
FUNZIONARI	180

ALLEGATO 2

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI

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

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: fino a 70 = 35 pt da 71 a 100 = 40 pt	40
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'acquisizione della posizione economica in godimento, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Per ogni area, ponderazione per anni, rispetto al dipendente con maggiore anzianità nell'ultima categoria economica attribuita. Esempio: ➤ Dip. con maggiore anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita (5 anni) = 40 punti ➤ Punteggio per anno di anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita = 40 p.ti/5 anni = 8 p.ti/anno	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 4 • <u>master</u> punti 2 • <u>Corsi di formazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata fino a 8 ore e/ con valutazione finale: punti 0,5 ◦ su più giornate: con valutazione finale: punti 1,5 	Titoli di studio max 6 Formazione max 4
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa 	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none"> • Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

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

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: fino a 70 = 35 pt da 71 a 100 = 40 pt	40
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'acquisizione della posizione economica in godimento, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Per ogni area, ponderazione per anni, rispetto al dipendente con maggiore anzianità nell'ultima categoria economica attribuita. Esempio: ➤ Dip. con maggiore anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita (5 anni) = 40 punti ➤ Punteggio per anno di anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita = 40 p.ti/5 anni = 8 p.ti/anno	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 4 • <u>master</u> punti 2 • <u>Corsi di formazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata fino a 8 ore con valutazione finale: punti 0,5 ◦ su più giornate: con valutazione finale: punti 1,5 	Titoli di studio max 6 Formazione max 4
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	• Punti 2 per ogni anno di proficua attività lavorativa.	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	• Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

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

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: fino a 70 = 30 pt da 71 a 85 = 40 pt da 86 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'acquisizione della posizione economica in godimento, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Per ogni area, ponderazione per anni, rispetto al dipendente con maggiore anzianità nell'ultima categoria economica attribuita. Esempio: ➤ Dip. con maggiore anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita (5 anni) = 40 punti ➤ Punteggio per anno di anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita = 40 p.ti/5 anni = 8 p.ti/anno	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di laurea:</u> punti 4 Magistrale, punti 2,5 triennale; • <u>Master I livello:</u> punti 1,6; • <u>Master I livello :</u> punti 1 • <u>Corsi di formazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata fino a 8 ore e/o con valutazione finale: punti 0,5 ◦ su più giornate: con valutazione finale: punti 1,5 	Titoli di studio max 6 Formazione max 4
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	• Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

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

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: fino a 71 = 35 pt da 72 a 84 = 40 pt da 85 a 95 = 45 pt da 96 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dall'acquisizione della posizione economica in godimento, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Per ogni area, ponderazione per anni, rispetto al dipendente con maggiore anzianità nell'ultima categoria economica attribuita. Esempio: ➤ Dip. con maggiore anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita (5 anni) = 40 punti ➤ Punteggio per anno di anzianità nell'ultima cat. ec. attribuita = 40 p.ti/5 anni = 8 p.ti/anno	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di laurea: punti 4</u> • <u>Magistrale, punti 2,5 triennale;</u> • <u>Master I livello: punti 1,6;</u> • <u>Master I livello: punti 1</u> • <u>Corsi di formazione: di una giornata fino a 8 ore e/o con valutazione finale: punti 0,5</u> • <u>su più giornate: con valutazione finale: punti 1,5</u> 	Titoli di studio max 6 Formazione max 4
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	• Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

ALLEGATO 3

Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità

Art. 1 – Finalità

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

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle quattro Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.

2. In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Dirigenti e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.

3. 3. Previa apposita conferenza di Servizio, i Dirigenti concordano le modalità per applicare i criteri previsti dalla presente disciplina, in modo tale da rendere equo ed univoco il conferimento degli incarichi, in funzione delle risorse stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.

4. In caso di comprovata esigenza, **da valutare in sede di Confronto**, si stabilisce che ordinariamente l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo da assegnare al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

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

2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata.

Art.4 – Informazione

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

Art. 5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

2. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

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

Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

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

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

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

Art. 9 – Modalità di erogazione

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

Tabella

Disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità – Criteri
(è possibile utilizzare anche i criteri già presenti nell'Ente se ritenuti validi)

Max 35 punti	a) APPARTENENZA ALL'AREA PROFESSIONALE
Max 20 punti	b) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 15 punti	C) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
Max 15 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 15 punti	e) RAPPORTI CON L'UTENZA

Pesature

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

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	
Registrazione ID:	5250143
Amministrazione/Ente:	COMUNE DI ERCHIE
Responsabile del procedimento:	Flavio Massari
Data di sottoscrizione:	29 dicembre 2023
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	normativo
Periodo di vigenza:	dal 2023 al 2023
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	3
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	Contratto collettivo Integrativo 2019-2021.pdf Dimensione: 474.082 KB
Nome e file relazione tecnica:	Relazione tecnico finanziaria Fondo 2023.pdf Dimensione: 121.629 KB
Nome e file relazione illustrativa:	Relazione illustrativa Fondo 2023.pdf Dimensione: 90.418 KB
Note:	Accordi sottoscritto in modalità mista (digitale e cartacea)

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5222270>