



COMUNE DI PONTE SAN NICOLÒ

35020 - PROVINCIA DI PADOVA

Viale del Lavoro, 1 - Tel. 049 8968685 - Fax 049 8960785
WEB - www.comune.pontesannicolo.pd.it

Codice Fiscale e Partita IVA: 00673730289
PEC - pontesannicolo.pd@cert.ip-veneto.net

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO parte normativa 2023-2025

Premesso:

- che in data 16/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo parte economica anno 2023;
- che l'Organo di Revisione, con parere reso in data 11/12/2023, ha attestato la compatibilità del fondo risorse decentrate con i vincoli di bilancio anno 2023;
- che con Delibera di Giunta Comunale n. 128 del 11/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva della seguente contrattazione integrativa decentrata definitiva:

Il giorno 21 DIC. 2023,

ha avuto luogo la sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo - Parte Normativa Anno 2023 del personale di questo Comune:

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Trivellato Sandra (Presidente)



Sandra Trivellato

PARTE SINDACALE:

Componenti della R.S.U.:

- Lazzaro Franca
- Lunardi Giulia
- Brugiolo Pietro

Lazzaro Franca

Giulia Lunardi

Pietro Brugiolo

Rappresentanti delle OO.SS. Territoriali:

- Galletto Maurizio - Delegato Territoriale CGIL-FP
- Ricci Andrea - Delegato Territoriale CISL FP
- Magrini Michele - Delegato Territoriale UIL FPL

Maurizio Galletto

Andrea Ricci

Michele Magrini



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito oggettivo 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. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. Nello specifico, in attuazione dell'art. 7 comma 4 del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (di seguito CCNL), il presente contratto integrativo disciplina le materie ivi previste, secondo il seguente indice:

RIFERIMENTO ART. 7 COMMA 4 CCNL 16/11/2022	MATERIA	RIFERIMENTO ART. DEL CCI
Lettera A	criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo	Art. 5
Lettera B	criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	Art. 6
Lettera C	definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g)	Art. 8
Lettera D	individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	Art. 10
Lettera E	individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	Art. 11
Lettera F	criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL	Art. 12
Lettera G	criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	Art. 13
Lettera H	criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2	Art. 14
Lettera I	elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018	Art. 15
Lettera J	correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	Art. 33
Lettera K	elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile	Art. 19
Lettera L	elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese	Art. 20
Lettera M	linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro	Art. 21
Lettera N	elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018	Art. 22



[Handwritten signatures and marks]



Lettera O	limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore)	Art. 23
Lettera P	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	Art. 24
Lettera Q	elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021	Art. 25
Lettera R	individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL	Art. 26
Lettera S	elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021	Art. 27
Lettera T	riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi	Art. 28
Lettera U	incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79	Art. 34
Lettera V	criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	Art. 35
Lettera W	valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo	Art. 16
Lettera Z	integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni	Art. 29
Lettera AA	individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021	Art. 31
Lettera AB	definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali	Art. 17
Lettera AC	previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d)	Art. 30
Lettera AD	modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999	Art. 32
Lettera AE	definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo	Art. 7
Lettera AF	criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate:	Art. 18

Art. 2 - Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ponte San Nicolò con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha vigenza dalla data di stipula fino al 31/12/2025. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

2. Il presente CCI sostituisce, nelle materie da esso disciplinate, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della eventuale rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del CCI

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 2 dell'articolo precedente – verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controversie, con valore di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso, la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, comportando automaticamente la rinuncia alla prosecuzione delle medesime e la chiusura immediata del contenzioso.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 5 – criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1¹ del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo

materie ex art. 7 comma 4 lett. a

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente CCI in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022. La definizione delle percentuali e/o dei valori assoluti di ripartizione delle risorse disponibili è demandata annualmente al CCI parte economica.

¹ Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

CAPO I - PERFORMANCE

Art. 6 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

materie ex art. 7 comma 4 lett. b

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto, conformemente al disposto dell'art. 80 comma 3 del vigente CCNL, destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 2019/2021, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.
2. Eventuali risorse di parte stabile e variabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono in ogni caso ad incrementare la percentuale destinata al finanziamento della performance individuale ed organizzativa.
3. Le parti concordano che, nell'ambito delle risorse complessive destinate annualmente al finanziamento della performance, il 50% di queste sia attribuito alla valorizzazione della performance organizzativa ed il 50% alla valorizzazione della performance individuale, fermo restando in ogni caso il rispetto del vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del vigente CCNL in ordine alle risorse minime da destinare alla performance individuale.
4. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale. Per i titolari di incarico di EQ detta correlazione è stabilita dall'art. 33 del presente contratto.
5. Nell'unita scheda "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" (vedi ALLEGATO A) sono indicati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Art. 7 – definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo²

materie ex art. 7 comma 4 lett. ae

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, la misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo i seguenti criteri:
 - a) la misura della maggiorazione è attribuita annualmente ed è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente; è calcolata con riferimento ai premi correlati alla performance individuale;
 - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a n. 1 dipendente a tempo indeterminato per ciascun Settore dell'ente che abbia conseguito la valutazione più elevata di performance individuale all'interno del proprio Settore di appartenenza; fa eccezione il

² Art. 81 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.



Settore con maggior numero di dipendenti assegnati, all'interno del quale la maggiorazione è attribuita a n. 2 dipendenti a tempo indeterminato³;

- c) per accedere al "premio di eccellenza" (maggiorazione del premio di performance individuale) il dipendente dovrà avere ottenuto una valutazione che non sia inferiore al 90% del valore massimo previsto dal sistema di valutazione vigente;
- d) in caso di parità di punteggio, la maggiorazione è attribuita al dipendente che nel triennio precedente ha ottenuto la media di valutazione più elevata; in caso di ulteriore parità, è attribuita al dipendente che nell'anno di riferimento ha effettuato il numero minore di assenze⁴; a parità di numero di assenze, la maggiorazione è attribuita al dipendente che è rimasto assente dal servizio per il numero minore di giorni; a parità di numero di giorni di assenza, si procede tramite sorteggio;
- e) la maggiorazione è calcolata secondo le modalità di cui all'ALLEGATO A.

Art. 8 – definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g)

materie ex art. 7 comma 4 lett. c

1. A norma dell'art. 14 del CCNL, la progressione economica all'interno delle aree (attribuzione dei "differenziali stipendiali") si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate annualmente a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa. Dette risorse consistono di regola nelle risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente (vedi art. 80 comma 1 penultimo capoverso). Possono essere stanziati altresì risorse aggiuntive destinate in sede di accordo annuale, con il consenso della maggioranza delle RSU. In ogni caso vanno riconosciute in modo selettivo, per una quota limitata di dipendenti.

2. In presenza di risorse adeguate, le progressioni interessano anche più aree.

3. Nell'unità scheda "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree" (vedi ALLEGATO B) sono indicati i criteri di svolgimento delle procedure di selezione.

³ Con riferimento alla struttura organizzativa vigente alla data di sottoscrizione del presente contratto, sono presenti n. 5 settori ed i Servizi di Staff. Al fine di assicurare un principio di proporzionalità, per i Servizi di Staff, in considerazione del limitato numero di risorse umane assegnate, la maggiorazione è attribuita ad anni alterni (nell'annualità in cui non viene attribuita, essa verrà attribuita nel Settore con il secondo maggior numero di dipendenti assegnati, per un totale di n. 2 dipendenti). L'alternanza per i Servizi di Staff decorrerà dall'anno 2024 (nel 2023 la maggiorazione viene attribuita).

⁴ Si intende per "assenza" ogni evento morboso intervenuto nell'anno di riferimento, inteso come qualsiasi evento di malattia intervenuto in capo al lavoratore, ad eccezione delle ipotesi di ricovero ospedaliero, day hospital, ricovero o cure per terapie salvavita.

CAPO II – INDENNITA'

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, fatte salve le assenze che la legge prevede come presenza in servizio, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari e, quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di incarico di EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente Capo sono portati in aumento al budget destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 10 – individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis⁵, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

materie ex art. 7 comma 4 lett. d

1. L'ente corrisponde un'unica "indennità condizioni 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.

10.1 – situazioni legittimanti:

a) attività disagiate: si individuano i fattori rilevanti di disagio di seguito elencati:

- ✓ 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 dipendente, oppure il recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analogo ruolo/mansioni;
- ✓ prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, presso luoghi o sedi ubicate anche al di fuori del territorio comunale; la condizione deve essere

⁵ Art. 84-bis Indennità condizioni di lavoro

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.



intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analogo ruolo/mansioni.

b) attività a rischio: si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- ✓ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- ✓ 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.

c) attività implicanti il maneggio di valori: attività espletate in via continuativa da dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante: non si considerano riscossioni effettuate tramite carte di credito, bancomat, o altre modalità elettroniche) e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili interni".

10.2 – modalità di erogazione:

1. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al punto 10.1.
2. La quantificazione dell'importo spettante al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dovendosi escludere in ogni caso dal computo dell'indennità le assenze giustificate dal lavoro sia per intere giornate di attività che per assenze ad ore che abbiano il carattere della prevalenza rispetto al debito orario giornaliero del lavoratore in occasione della giornata di assenza.
3. La periodicità di erogazione è annuale per quanto riguarda le attività disagiate e le attività a rischio; è annuale ed in un'unica soluzione per le attività implicanti il maneggio di valori, su presentazione dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili interni.

10.3 – misura dell'indennità:

1. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00/giorno per le attività disagiate e le attività a rischio.
2. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'importo annuo dei valori di cassa maneggiati dall'agente contabile, desunti dal rendiconto annuale consegnato all'ente. A tal proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:
 - importo annuo dei valori di cassa maneggiati fino ad € 2.500,00: € 1,00/giorno
 - importo annuo dei valori di cassa maneggiati compresa tra € 2.500,01 ed € 5.000,00: € 1,30/giorno
 - importo annuo dei valori di cassa maneggiati superiore ad € 5.000,00: € 1,55/giorno
3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
4. L'attribuzione dell'indennità nella misura prevista dal comma 2 decorre a partire dall'annualità 2024.

Art. 11 – individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100⁶ del CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

materie ex art. 7 comma 4 lett. e

⁶ Art. 100 Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 1,00 euro/giorno (salvo diversa determinazione annuale, in base alle risorse disponibili).
2. L'indennità è proporzionata alle ore di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018.
3. Qualora il servizio esterno non copra l'intera prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, la stessa spetta per intero solo se il numero di ore effettive intere prestate nel servizio esterno è superiore almeno alla metà delle ore giornaliere dovute, in base all'orario di servizio settimanale stabilito dall'ente; diversamente è soggetta a proporzionamento.
4. Le ore effettive giornaliere prestate in servizi esterni di vigilanza dovranno essere rilevate mediante apposita e tempestiva compilazione in tutte le sue parti, a cura del dipendente interessato; del file di rapporto giornaliero dei servizi esterni svolti.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal file di rapporto giornaliero; b) dalla attestazione del Responsabile del Settore/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

Art. 12 – criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL

materie ex art. 7 comma 4 lett. f

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area/Settore, con apposito atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. L'indennità è riconosciuta per le seguenti situazioni e per gli importi di seguito determinati, con riferimento alle situazioni esemplificative e non esaustive individuate dall'art. 84 del CCNL:

	DESCRIZIONE SPECIFICA RESPONSABILITA'	IMPORTO
A	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs. n. 82/2005): responsabilità per la transizione al digitale	500,00
B	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	400,00
C	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di responsabile dei Tributi	500,00
D	specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (mansioni di coordinatore di settore)	700,00
E	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi (mansioni di coordinatore di servizio)	500,00



F	specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (mansioni di coordinatore di squadra operativa)	300,00
G	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti richiedenti elevato contatto sociale	500,00
H	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti connessi alla sicurezza nei luoghi di lavoro	500,00

4. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca, sempre con atto scritto del relativo Responsabile di Settore.

5. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, nella misura indicata al comma 3, a decorrere dall'annualità 2023⁷, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionata ai mesi interi di effettivo servizio prestato se inferiore all'anno. Non è rapportata alla percentuale di ore settimanali lavorate nel caso di prestazione lavorativa con orario a tempo parziale.

Art. 13 – criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

materie ex art. 7 comma 4 lett. g

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023);
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.

2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Le somme relative ai compensi di cui al comma 1 saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente (in caso di conflitto di interessi, con atto del Responsabile EQ individuato come sostituto del Responsabile del Settore competente).

4. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

5. Le somme relative ai compensi di cui al comma 1 vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

⁷ Per l'annualità 2023, l'indennità è attribuita nella misura prevista dal presente articolo solo ai dipendenti ai quali siano già state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità.



Art. 14 – criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2⁸

materie ex art. 7 comma 4 lett. h

1. In conformità all'art. 98 del vigente CCNL 2019/2021, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dal Comune, nella quota determinata annualmente dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, saranno destinati, in coerenza con le previsioni legislative, al versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio degli Agenti di Polizia Locale. Ove ciò sia compatibile con i vincoli di destinazione previsti dall'art. 208 sopra citato e con le disponibilità di bilancio, le parti concordano che venga destinata a detta finalità una somma annuale non inferiore ad euro 2.500,00.

2. Le quote individuali saranno versate al Fondo Perseo-Sirio annualmente in un'unica soluzione a cura del Servizio Gestione Risorse Umane ed esposte nel cedolino di ciascun dipendente nel mese di liquidazione (di regola entro il mese di marzo dell'anno successivo).

3. Le parti concordano di rimandare all'annualità successiva alla stipula del presente contratto la discussione sulle altre forme di welfare integrativo previste dall'art. 82 del CCNL 2019/2021, consistenti nella concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 15 – elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018

materie ex art. 7 comma 4 lett. i

1.

2. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente, nell'ambito della propria autonomia organizzativa. Ove istituito, il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

3. Nelle more dell'istituzione del servizio, al fine di poter assicurare l'esecuzione di interventi in emergenza che si rendessero necessari, al di fuori del normale orario di lavoro, per esigenze di carattere straordinario e non prevedibile, richiesti o autorizzati dal Responsabile del Settore interessato, è destinata una quota di € 1.000,00 a valere sul budget stanziato annualmente per la corresponsione dei premi correlati alla performance. Eventuali economie confluiranno in detto budget.

3. Ai fini dell'attribuzione di detta quota, ciascun Responsabile di Settore è tenuto, in sede di Relazione sulla Performance relativa all'annualità considerata, a rendicontare puntualmente l'attività effettuata, descrivendo dettagliatamente gli interventi efficaci e risolutivi occorsi nei casi (esemplificativi e non esaustivi) di interventi calamitosi, di situazioni di emergenza igienico-sanitaria pubblica, di pericolo pubblico, di trattamenti socio-sanitari urgenti, di interruzione dei servizi informatici.

⁸⁸ Art. 82 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018 (quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98).





4. La quota sarà distribuita tra coloro che avranno effettivamente preso parte alle attività, nella misura di euro 50,00 lordi per ciascun intervento. Il tempo necessario per l'esecuzione dell'intervento stesso viene retribuito a titolo di lavoro straordinario a carico del relativo fondo.

Art. 16 – valore dell'indennità di cui all'art. 97⁹ (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo

materie ex art. 7 comma 4 lett. w

1. L'indennità di funzione viene erogata al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposto per dodici mensilità.

2. Il budget da destinare al finanziamento di detta indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 80 del CCNL 2019/2021.

3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Ponte San Nicolò, che richiedono un costante presidio delle forze di Polizia Locale;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile del Settore sentito il Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza (arrotondato all'unità superiore);
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'importo delle singole indennità è previsto fino a un massimo di € 3.000,00 (elevabile a € 4.000,00 per area funzionari ed EQ). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Responsabile del Settore, sentito il Segretario Generale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 1.500,00

4. La presente indennità annua ha natura retributiva fissa e ricorrente, è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). L'indennità, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

⁹ Art. 97 Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

(Handwritten signatures and initials)

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 56 ter del CCNL 2016/2018.
6. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 e decorre dall'annualità 2023.

Art. 17 – definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali

materie ex art. 7 comma 4 lett. ab

1. Considerato che non esistono all'interno dell'ente le figure professionali di cui agli artt. 86, 87, 88 e 89 comma 4 del CCNL 2019/2021 (Personale docente delle scuole dell'infanzia, Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia, Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali, Personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola), le parti concordano di non dare applicazione a questo istituto.

Art. 18 – criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8¹⁰ (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

materie ex art. 7 comma 4 lett. af

1. Considerato che al momento non esistono figure riconducibili all'art. 55 comma 8 del CCNL 2019/2021, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto, fino a quando si realizzino le condizioni per una sua concreta applicazione.

¹⁰ 8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

TITOLO III – ORARIO DI LAVORO E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Art. 19 – elevazione dei limiti previsti dall’art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

materie ex art. 7 comma 4 lett. k

- 1.
2. Si rinvia a quanto previsto dall’art. 15 del presente Contratto.

Art. 20 – elevazione dei limiti previsti dall’art. 30, comma 4¹¹ del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese

materie ex art. 7 comma 4 lett. l

1. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell’arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all’articolazione adottata dall’ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%.
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell’indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. E’ elevato a 2 mesi l’arco temporale preso in considerazione per l’equilibrata distribuzione dei turni.
4. Il numero dei turni notturni effettuabili nell’arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. Nel caso in cui l’Ente adotti, in relazione a particolari esigenze e per periodi determinati, un’articolazione del turno finalizzata alla copertura di servizi serali e/o notturni che non dà luogo a prestazioni di lavoro straordinario, ma resta contenuta nel limite del monte ore settimanalmente previsto¹², essa è da intendersi obbligatoria e vincolante per ciascun Agente di Polizia Locale, rientrando nel debito orario settimanalmente dovuto da ciascun dipendente.

Art. 21 – linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

materie ex art. 7 comma 4 lett. m

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l’individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l’Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l’esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall’art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 50 ore di lavoro retribuito per l’espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

¹¹ 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell’arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

¹² Si fa riferimento alle disposizioni sull’articolazione dell’orario di servizio in turni, che è demandata al confronto secondo quanto previsto dall’art. 5 comma 3 lett. a) del CCNL 2019/2021.



- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 22 – elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018

materie ex art. 7 comma 4 lett. n

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio definite al comma 2, e tenendo sempre conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%, arrotondato all'unità superiore.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.



[Handwritten signatures and initials]

Art. 23 – limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33¹³ del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore)

materie ex art. 7 comma 4 lett. o

1. Le parti concordano di rimandare all'annualità successiva alla stipula del presente contratto la discussione in merito all'istituto della banca delle ore.

Art. 24 – criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità¹⁴ oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

materie ex art. 7 comma 4 lett. p

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. La fascia di flessibilità è valida per tutti i dipendenti¹⁵ e consente:

¹³ Art. 33 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 stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
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. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

¹⁴ Art. 36 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, 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 o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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.

¹⁵ Per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, il presente articolo viene applicato con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

- AL MATTINO (o di pomeriggio per il Servizio Biblioteca): un anticipo massimo di 60 minuti e un posticipo massimo di 60 minuti rispetto all'orario di ingresso e di uscita;
- AL POMERIGGIO: un anticipo massimo di 30 minuti e un posticipo massimo di 30 minuti rispetto all'orario di ingresso e di uscita.

3. Fanno eccezione a quanto disposto dal comma 2 le seguenti tipologie di dipendenti:

- a) dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti; per tali dipendenti la flessibilità è stabilita nel modo seguente:

Agenti di Polizia Locale	15 minuti per ogni turno di lavoro
Operatori Addetti alla manutenzione impianti – strade – cimiteri	30 minuti al mattino e 1 ora al pomeriggio
Addetti al Servizio Biblioteca	1 ora solo negli orari di lavoro che non coincidono con l'apertura della biblioteca al pubblico.

- b) dipendenti che devono garantire la presenza in servizio negli orari di apertura degli uffici al pubblico.

In caso di mancato completamento dell'orario giornaliero, il dipendente ha l'obbligo di recuperare il debito orario derivante dal saldo mensile (differenziale plus/minus) entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del CCNL del 16/11/2022, in accordo con il Responsabile di Settore.

4. Qualora ricorrano le particolari situazioni personali, sociali o familiari previste dall'art. 36 comma 4 del CCNL 2019/2021, debitamente documentate, su richiesta del dipendente interessato il Responsabile di Settore valuterà opportunamente la concessione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro, per il periodo di tempo strettamente necessario, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. In caso di distanza dalla sede di lavoro superiore ai 30 km, su richiesta del dipendente, si può procedere ai sensi del comma 3, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 25 – elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021¹⁶

materie ex art. 7 comma 4 lett. q

1. Qualora l'Ente istituisca, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'orario di lavoro multiperiodale, si applica la disciplina dell'art. 31 del CCNL 2019/2021. In tal caso, le parti si incontreranno per dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera q) del CCNL 2019/2021.

Art. 26 – individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2¹⁷ del CCNL

materie ex art. 7 comma 4 lett. r

¹⁶ **Art. 31 Orario multiperiodale**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

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

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2019/2021, sono individuate le seguenti ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 29 comma 2 del CCNL medesimo:

- a) svolgimento di servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- b) prestazioni di lavoro in quasi-comando, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- c) dipendenti titolari di un incarico di EQ.

Art. 27 – elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3¹⁸ (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021

materie ex art. 7 comma 4 lett. s

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, rimane confermato in n. 180 ore.

Art. 28 – riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

materie ex art. 7 comma 4 lett. t

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 29 – integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8¹⁹ (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni

materie ex art. 7 comma 4 lett. z

1. Per le finalità di cui all'articolo 7 comma 4 lett. z) del CCNL 2019/2021, si applica quanto previsto dall'art. 22 comma 2 del presente contratto.

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

materie ex art. 7 comma 4 lett. ac

¹⁸ 3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

¹⁹ 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

1. Per le finalità di cui all'articolo 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 2019/2021, è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d).

2. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 31 – individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10²⁰ (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021

materie ex art. 7 comma 4 lett. aa

1. Per le finalità di cui all'articolo 7 comma 4 lett. aa) del CCNL 2019/2021, si individuano le seguenti figure professionali:

a) area degli istruttori: agenti di polizia locale

2. Per tali figure, la durata della pausa pranzo può essere non inferiore a 20 minuti e può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, fermo restando che viene riconosciuta, unitamente al buono pasto, per il solo turno svolto in fascia serale/notturna.

Art. 32 – modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999²¹

materie ex art. 7 comma 4 lett. ad

1. Le parti si danno atto reciprocamente che in data 06/11/2023 si è chiusa la procedura di confronto in merito all'articolazione dell'orario di lavoro e dell'orario di servizio del personale turnista e che tale articolazione viene applicata a decorrere dal 4 dicembre 2023.

Art. 32 bis – regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto il 19.09.2002 ed integrato dall'accordo del 08.03.2016, di seguito vengono individuati i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili relative ai servizi essenziali di cui all'art. 2 comma 1 del predetto Accordo:

²⁰ 10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

²¹ART. 22 - Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. (omissis)

3. (omissis)

4. (omissis)

- 
- a) I responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile; i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il quinto giorno precedente lo sciopero;
 - c) Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno giorni 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'estensione dal lavoro;
 - e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'amministrazione e al personale.

2. Il personale esentato è determinato per area professionale, profilo e numero come segue:

SERVIZIO DI STATO CIVILE ED ELETTORALE

Area dei Funzionari e degli Istruttori – profilo Specialista in attività amministrative o Istruttore Amministrativo: n. 1 dipendente

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Area dei Funzionari e degli Istruttori – profilo Specialista in attività di vigilanza o Agente di Polizia locale: n. 1 dipendente per turno

SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE E SERVIZIO CIMITERIALE

Area degli Operatori Esperti – profilo Collaboratore Tecnico: n. 1 dipendente

3. Per tutti i servizi, il Responsabile competente, qualora per motivi di forza maggiore (malattia, infortuni, congedi ecc.) non sia possibile avere in servizio tutto o in parte il contingente esonerato sopra specificato, può sostituire il personale su indicato con altro con diverso profilo professionale e area professionale, sempre che sia in grado di garantire le prestazioni del personale esonerato.



TITOLO V – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 33 – correlazione tra i compensi di cui all’art. 20, comma 1, lett. h²²) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

materie ex art. 7 comma 4 lett. j

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ e particolari compensi previsti da specifiche norme di legge.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016 (ora art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023);
 - b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018.
3. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale della retribuzione di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL (art. 20, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

IMPORTO ANNUO DEGLI INCENTIVI DI LEGGE PERCEPITI	PERCENTUALE DI ABBATTIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
fino a € 5.000,00 euro lordi	nessun abbattimento
da € 5.000,01 ad € 7.000,00 lordi	3,00%
da € 7.000,01 ad € 10.000,00 lordi	6,00%
oltre € 10.000,00 euro lordi	10,00%

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione restano acquisite al bilancio dell’ente.
5. Il presente articolo viene applicato a decorrere dall’annualità 2024 (con riferimento alla retribuzione di risultato spettante per l’anno 2024).

Art. 34 – incremento delle risorse di cui all’art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell’osservanza dei limiti previsti dall’art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all’art. 79

materie ex art. 7 comma 4 lett. u

1. Considerato che al momento all’interno dell’ente non sussiste la necessità di incrementare le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q. tramite una corrispondente riduzione delle risorse del fondo di cui all’art. 79 del CCNL 2019/2021, le parti concordano di rinviare la trattazione di questo istituto alla contrattazione annuale relativa alla parte economica, ove si realizzino le condizioni per una sua concreta applicazione.

²² h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell’art. 9 della 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 del 9.05.2006;
- 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. 35 – criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
materie ex art. 7 comma 4 lett. v**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento sia alla performance organizzativa che alla performance individuale.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale al punteggio assegnato ai titolari di incarico di E.Q. quale performance organizzativa e performance individuale. Le parti concordano che, nell'ambito delle risorse complessive destinate annualmente dall'ente al finanziamento della retribuzione di risultato, il 50% di queste sia attribuito alla valorizzazione della performance organizzativa ed il 50% alla valorizzazione della performance individuale.
3. L'importo della retribuzione di risultato di performance organizzativa è proporzionale al punteggio medio di valutazione attribuito complessivamente alle prestazioni dell'ente, al termine del periodo di riferimento, accertato annualmente con la Relazione sulla Performance. Il punteggio è uguale per tutti i dipendenti. Qualora il punteggio medio complessivo sia inferiore a 100, la quota non attribuita andrà ad incrementare il budget destinato alla retribuzione di risultato di performance individuale.
4. L'importo della retribuzione di risultato di performance individuale è proporzionale al punteggio attribuito al dipendente, al termine del periodo di riferimento, con la scheda di valutazione annuale relativa alla performance individuale. A tal fine, il budget destinato alla retribuzione di risultato di performance individuale viene diviso per la sommatoria dei punteggi attribuiti individualmente, ottenendo così il valore punto che viene moltiplicato per ciascun punteggio conseguito individualmente.
5. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
6. In recepimento dell'art. 4 bis²³ della legge di conversione del DL PNRR ter (Legge 41/2023), qualora dall'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti emerga un ritardo dell'ente (indicatore con valore pari o superiore a 1), l'importo della retribuzione di risultato complessivamente spettante per l'anno di riferimento è ridotto del 30%.

²³ Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.



ALLEGATO A - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

A – DESTINATARI DEGLI INCENTIVI DI PERFORMANCE

1. L'incentivo di performance (organizzativa ed individuale) è attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato servizio presso l'ente nell'anno di riferimento, purché rispettino i parametri minimi di quantità e qualità del servizio reso, previsti dal sistema di valutazione della performance vigente nell'ente.
2. Per i lavoratori con contratto di somministrazione si applica quanto previsto all'art. 52 comma 5 CCNL.
3. L'erogazione degli incentivi per la performance può avvenire solo dopo la conclusione del processo di valutazione, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione vigente nell'ente.

B – BUDGET ECONOMICO DI SETTORE

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del presente contratto, ai fini dell'assegnazione a ciascun Settore della quota di risorse utile all'attribuzione dei premi correlati alle performance, sia organizzativa che individuale, viene stabilito che il calcolo:

- a. sia proporzionale al numero dei dipendenti assegnati ai singoli Settori e proporzionale al periodo di assegnazione per assunzione, cessazione o collocamento in aspettativa nel corso dell'anno;
- b. sia rapportato alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale oppure nel caso di costituzione di rapporto di comando o utilizzo condiviso a seguito stipula di convenzione sia in uscita che in entrata;
- c. sia proporzionale, nel caso di assegnazione di personale ad altro settore a seguito di trasferimento o mobilità interna, al periodo di servizio prestato presso i singoli Settori, con relativa valutazione da parte di ciascun Responsabile di Settore;
- d. non deve tener conto dei dipendenti titolari di incarichi di Elevata Qualificazione;
- e. sia rapportato ai seguenti parametri allo scopo di differenziare i premi rispetto all'area professionale di appartenenza:

- Area degli Operatori:	parametro 1,00
- Area degli Operatori Esperti:	parametro 1,10
- Area degli Istruttori:	parametro 1,20
- Area dei Funzionari:	parametro 1,30
- f. per il personale interessato da procedure di passaggi tra aree nel corso dell'anno il suddetto parametro viene determinato proporzionalmente ai periodi di inquadramento nelle diverse aree.

C – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi rilevanti ai fini dell'attribuzione dei premi legati alla performance organizzativa sono gli obiettivi definiti nella sottosezione 2.2 "Performance" del P.I.A.O. vigente.

Al termine di ogni anno, secondo le procedure di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, si procede alla verifica del grado di raggiungimento e dello stato di attuazione degli obiettivi di ogni Settore.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi definiti nella sottosezione 2.2 "Performance" si dispone proporzionalmente la riduzione della parte del fondo destinato al Settore interessato.

La riduzione non viene operata se il mancato o parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20% degli obiettivi assegnati ai Servizi di ogni Settore.

Qualora il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Servizi sia inferiore all'80%, la parte del fondo destinato al Settore di appartenenza viene ridotta in ragione del valore percentuale mancante alla suddetta quota (es.: in caso di obiettivi raggiunti al 75%, la riduzione è pari al 25% della quota parte del fondo legato al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascun Servizio).

L'eventuale residuo verrà riportato nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

D – PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il premio legato alla performance individuale viene determinato sulla base della valutazione individuale effettuata sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente. Nelle





more dell'aggiornamento del Sistema stesso, verrà utilizzata la scheda di valutazione allegata al CCI precedente.

La compilazione delle schede di valutazione da parte dei Responsabili di Settore dovrà essere supervisionata dal Segretario Generale in modo da evitare disomogeneità di giudizio tra i settori.

Non incide sulla liquidazione delle quote individuali il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi per cause esterne, di forza maggiore o comunque non imputabili all'attività dei lavoratori.

E – LIQUIDAZIONE DEI PREMI

Relativamente alla liquidazione dei premi correlati alle performance, sia organizzativa che individuale, è stabilito che:

- a. la quota assegnata a ciascun Settore viene liquidata sulla base del punteggio totale effettivo attribuito a tutti i dipendenti ad esso appartenenti, e tra di loro distribuito;
- b. trovano applicazione i medesimi criteri di cui al punto B del presente Allegato;
- c. si detraggono, in ragione di 1/365 per ogni giorno computato rapportato ad anno, tutte le assenze, fatta eccezione per le sole assenze dovute a ferie, festività soppresse, recupero lavoro straordinario, infortunio sul lavoro, astensione anticipata per maternità, congedo di maternità obbligatoria, congedo parentale per il primo mese retribuito al 100%, assemblee e permessi sindacali retribuiti, malattie dovute a cause di servizio ovvero a gravi patologie che richiedono terapie salva vita.
- d. la liquidazione dei premi correlati alla performance individuale avviene di regola entro il mese di Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento mentre quella dei premi correlati alla performance organizzativa di regola entro il mese di Luglio, fatte salve diverse disposizioni previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.





ALLEGATO B - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL 2019/2021.
2. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo economico che stanziava le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree, il Responsabile del Settore Personale, in esito ai processi annuali di valutazione e misurazione della performance validati dal Nucleo di Valutazione ed in base ai criteri di seguito esplicitati, assegna le progressioni economiche nei limiti delle risorse a ciò appositamente destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai commi seguenti, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati. 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.
3. Le procedure selettive per l'attribuzione della progressione economica si atterranno ai criteri di seguito stabiliti, fermo restando che non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva:

A) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione (requisiti cumulativi):

- a) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni effettuate con riferimento al CCNL 2016/2018;
- b) i dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

B) Ponderazione dei criteri di valutazione

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

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente



[Handwritten signatures and initials]



E

Si intende la 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.

o

Il punteggio medio viene riparametrato al peso del criterio "Valutazione della performance del triennio precedente" previsto per ciascuna Area di appartenenza.

e

B. Esperienza professionale

i

Si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

i

Vengono calcolati i mesi interi di esperienza lavorativa maturati nella posizione economica attualmente in godimento (ovvero nella posizione economica immediatamente inferiore a quella che è oggetto di nuova attribuzione), con decorrenza dall'attribuzione dell'ultima progressione economica orizzontale/differenziale stipendiale; viene previsto un punteggio di 1 punto/mese per ciascun mese intero di permanenza del dipendente nella posizione economica attualmente in godimento. Il punteggio complessivo viene riparametrato al peso del criterio "Esperienza professionale" previsto per ciascuna Area di appartenenza.

e

i

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi²⁴

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune ed in particolare alle attività e funzioni ricadenti nella sfera delle competenze richieste al dipendente per lo svolgimento delle sue mansioni;
- b) la frequenza certificata dalla piattaforma Syllabus ai corsi di formazione e/o aggiornamento professionale in ambito di competenze digitali dei dipendenti della PA²⁵, nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (come disposto dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24/03/2023).

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

I corsi di formazione valutabili²⁶ e le modalità operative di svolgimento della formazione sono contenute all'interno della sottosezione 3.3.3. "Formazione del personale" del vigente P.I.A.O. e sono state dettagliate con la Direttiva del Segretario Generale prot. n. 9764 del 08/06/2023.

²⁴ Il **CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54** "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) "assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali";
- b) "garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative".

Inoltre, la norma introduttiva del **PIAO (art. 6 del D.L. n. 80 del 2021)** indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate "al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale" (art. 6, comma 2, lett. b).

²⁵ Al riguardo l'**art. 56 del CCNL** "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" stabilisce che "Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base".

²⁶ L'**art. 55 del citato CCNL** "Destinatari e processi della formazione" stabilisce che "Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche".



Come specificato negli atti sopra richiamati, ciascun dipendente – a regime – deve svolgere annualmente almeno n. 24 ore di formazione complessiva. I punteggi attribuibili per tale criterio, nell'anno di riferimento, sono quindi i seguenti:

TABELLA 1

AREA ISTRUTTORI e AREA FUNZIONARI/E.Q.	
Ore di formazione certificate	Punti max 10
24 ore annuali	10 punti
Da 21 a 23 ore	9 punti
Da 18 a 20 ore annuali	8 punti
Da 15 a 17 ore annuali	7 punti
Da 12 a 14 ore annuali	6 punti
Da 9 a 11 ore annuali	5 punti
Da 6 a 8 ore annuali	4 punti
Da 3 a 5 ore annuali	3 punti
2 ore annuali	2 punti
1 ora annuale	1 punto
Meno di 1 ora annuale	0 punti

Per il periodo transitorio 2023/2025, necessario per l'entrata a regime del Piano di Formazione del personale come definito negli atti sopra richiamati, si prevede la seguente tabella di adeguamento progressivo:

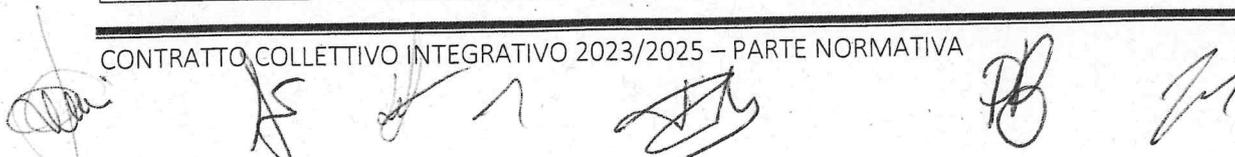
TABELLA 2

ANNO	REQUISITI	PUNTEGGI
Precedenti 2023	Il criterio di cui al punto C non si applica (valgono solo i criteri A e B ed il punteggio massimo ottenibile è pari a 90 punti)	Nessun punteggio
2023	Svolgimento di almeno n. 12 ore di formazione certificate	Max 10 punti come da Tabella 3
2024	Svolgimento di almeno n. 24 ore di formazione certificate	Max 10 punti come da Tabella 1
2025	Svolgimento di almeno n. 24 ore di formazione certificate	Max 10 punti come da Tabella 1

Per il solo anno 2023 (anno di avvio del Piano di formazione previsto dal P.I.A.O.) i punteggi attribuibili sono i seguenti:

TABELLA 3

AREA ISTRUTTORI e AREA FUNZIONARI/E.Q.	
Ore di formazione certificate	Punti max 10
12 ore annuali	10 punti
11 ore annuali	9 punti
10 ore annuali	8 punti
9 ore annuali	7 punti
8 ore annuali	6 punti
7 ore annuali	5 punti
6 ore annuali	4 punti
5 ore annuali	3 punti
4 ore annuali	2 punti
3 ore annuali	1 punto
2 ore annuali o meno	0 punti





D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B per operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

In base ai punteggi ottenuti da ciascun dipendente ammesso alla selezione verrà stilata una graduatoria finale decrescente per ciascuna delle aree di appartenenza (operatori esperti, istruttori, funzionari e titolari di EQ). Nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni economiche, risulteranno beneficiari i dipendenti, nell'ordine di graduatoria, nel numero stabilito in sede di accordo annuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e fanno carico al Fondo Risorse Decentrate dell'anno di decorrenza. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei presenti criteri sono riassegnati al fondo incentivante la performance organizzativa ed individuale dell'anno relativo.