



CITTÀ DI COLLE DI VAL D'ELSA
Provincia di Siena

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo 2023-2025

L'anno duemilaventitre, il giorno 14 del mese di dicembre alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica:

Dott. Alessio Bucciarelli

Presidente

Rag. Alessio Franchini

Componente

Dott. Nicola Magni

Componente

Dott.ssa Elena Tozzi

Componente

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

CGIL-fp/Enti Locali - **Sig. Cesare De Sanctis**

CISL/FP –

Sig. Guido Petreni

UIL/FPL.....

DICCAP-SULPM.....

la Rappresentanza sindacale unitaria:

Sig.ra Biondi Paola (Coordinatore)

Sig. Buonomini Marco

Sig. Cicalini Marco

Sig. Donati Francesco

Sig.ra Grassini Paola

Sig. Piccini Fabrizio

Sig. Rinaldi Federico

Constatato che, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16/11/2022 è stata convocata la delegazione sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2023-2025.

Constatato che:

- la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto in data **30 novembre 2023** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023-2025;
- in data **4 dicembre 2023** l'organo di revisione ha svolto il controllo senza alcun rilievo sulla compatibilità degli oneri dell'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, così come richiesto dall'art.

40-bis, comma 1 del D. Lgs 165/2001, con il rispetto della spesa del personale e la coerenza tra le norme dell'accordo e le norme del CCNL "Comparto Regioni ed Autonomie Locali personale non dirigente" e delle vigenti disposizioni normative, attestando l'avvenuta verifica che la spesa complessiva trova copertura nei diversi capitoli relativi alla spesa del personale del bilancio di previsione 2023-2025, che presentano sufficiente disponibilità

- la Giunta comunale con **deliberazione n. 243 del 7 dicembre 2023**, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023-2025.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto decentrato integrativo 2023-2025 per il personale dipendente del Comune di Colle di Val d'Elsa.

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 – Quantificazione delle risorse
- Art. 9 – Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)
- Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

CAPO II – LE INDENNITÀ

- Art. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 17 - Compensi ai messi notificatori per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria
- Art. 18 – Incentivi economici al personale educativo dei nidi d'infanzia per le attività extra calendario scolastico
- Art. 19 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 20 - Reperibilità
- Art. 21 - Turnazione
- Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 23 - Banca delle ore
- Art. 24 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 25 - Orario multiperiodale
- Art. 26 - Orario di lavoro
- Art. 27 - Lavoro straordinario
- Art. 28 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Art. 29 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

Art. 30 - *Smart working* (lavoro agile)

Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

CAPO IV – Le posizioni organizzative

Art. 32 - Conferimenti incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 33 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 34 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 35 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 100 CCNL 16.11.2022)

Art. 36 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

Art. 37 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

TITOLO IV

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 38 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

Tabella A - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2019/2021".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Colle di Val d'Elsa con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale ed ai contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e fino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
8. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipula del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non potranno più essere applicate.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla maggioranza della R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;

- b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
- 2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
- 3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
- 2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
- 3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

- 1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
- 2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
- 3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;

- g) al fine di rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Ente concede alle rappresentanze sindacali l'utilizzo di una apposita casella di posta elettronica per la trasmissione e ricezione di comunicazioni e documenti utili per la contrattazione.
4. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti disciplinati dagli articoli 4 e 5 del CCNL 2019/2021,
 5. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2019/2021 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, nonché le attività, gli orari e calendari nei servizi educativi.
 6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del contratto 2019/2021, per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2019-2021, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:



- a) i 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 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);
- d) l'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;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i 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;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'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;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti

PDZ

Bm

Dad
Gd
Jn
★

previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

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

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

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

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

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;

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); 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;

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

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;

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: costituzione).

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

A. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui

all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:
 - a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
 - b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
 - c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
 - d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziati ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.
5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e

2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.
7. Le parti concordano sul fatto che se dall'applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 dovessero a fine anno derivare più o meno somme a favore del fondo, rispetto a quelle inserite in sede di costituzione, queste ultime andranno rispettivamente ad aumentare o diminuire la somma destinata alla performance individuale ed alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ in proporzione rispettivamente al valore medio per l'anno 2018 della "quota fondo per la contrattazione integrativa" ed al valore medio per l'anno 2018 della "quota risorse per le posizioni organizzative".

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende 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.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

AB:

Bu

R

G

Dad

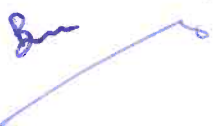
FL

★

- 
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
3. La contrattazione integrativa 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 presente CCNL, 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.

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

- 1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
 - 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - 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 valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) la programmazione operativa e gestionale;
 - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- 
- 
- 



g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente e, salvo le disposizioni di cui al successivo art. 12, definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:
 - a) indicatore strategico di erogazione, cui è destinata una quota non inferiore del 30% del fondo complessivo di premialità, la cui entità è annualmente definita all'atto della complessiva destinazione delle risorse del fondo ai vari istituti dallo stesso finanziati. Tale destinazione viene ripartita tra le strutture organizzative di massima dimensione secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;
 - b) indicatore quali-quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa per la quota residua del fondo di alimentazione complessiva della premialità, secondo appositi coefficienti di categoria predeterminati. Tale destinazione viene ripartita nell'ambito del piano delle performance secondo i seguenti coefficienti di area: Area Operatori = 1; Area Operatori esperti = 1,23; Area Istruttori = 1,29; Area Funzionari e EQ = 1,37. Tali coefficienti si intendono per anno lavorativo con contratto full-time ed ai periodi di servizio se inferiori all'anno.
4. Il dirigente/responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
6. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
7. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.
8. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.

9. Ogni dirigente/responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
10. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
11. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
12. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
13. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
15. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
16. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16/11/2022)¹

1. La maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del contratto 2019/2019, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata al dipendente che per ogni Area come indicata all'art.12 co. 1 del CCNL 16/11/2022 ha conseguito la votazione più alta, applicando la seguente formula esemplificativa:

A. Premi correlati alla performance (ipotesi)	€ 30.000,00
B. numero dipendenti	100

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

C. Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) "performance individuale" = premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti (A/B)	€ 300,00
D. Numero dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione	4
E. Valore maggiorazione = 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa = media individuale*0,3*numero dipendenti (C*0,30*D): somma per maggiorazione	€ 360,00
F. Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione (A-E)	€ 29.640,00

2. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
- media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- il più anziano di servizio nell'ente.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Salvo diverso accordo in sede di contrattazione integrativa annuale per il riparto delle risorse destinate al fondo, le risorse saranno ripartite tra le Aree per il 70% in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto e per l'altro 30% in modo proporzionale al costo delle progressioni per Area sulla base della tabella A del CCNL. Qualora al termine della procedura residuino risorse non assegnate si procederà come segue:

- il residuo dell'area più bassa sarà assegnato a quella immediatamente superiore per l'attribuzione di un eventuale ulteriore differenziale;
- l'ulteriore residuo dopo la suddetta attribuzione oppure il residuo totale, qualora non sufficiente per l'attribuzione di un ulteriore differenziale in tale area, sarà assegnato all'area immediatamente superiore fino all'area dei Funzionari ed EQ per poi ripartire dall'area degli Operatori.

Gli eventuali ulteriori residui verranno destinati ai premi correlati alla performance.

b) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica all'interno delle aree per il numero di anni indicato nella tabella sottostante, gradualmente più elevato per le progressioni successive. Il suddetto requisito viene

PD:

B

PK Gy

Scalzi

★

valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed EQ
0 differenziali				
1° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
2° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
3° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
4° differenziale	3 anni	3 anni	3 anni	3 anni
5° differenziale	4 anni	4 anni	4 anni	4 anni
6° differenziale	/	/	/	4 anni

Tale tabella sarà applicata a tutto il personale, fatto salvo per i soggetti che nell'anno di riferimento raggiungeranno i fini pensionistici, i quali potranno partecipare alla procedura selettiva se non hanno beneficiato di alcuna progressione economica all'interno delle aree per almeno 2 anni.

Ai fini della maturazione del periodo di cui sopra:

- con riferimento al conseguimento del 1° differenziale retributivo viene considerato anche il periodo decorrente dall'ultima progressione economica conseguita sulla base del precedente CDI;
 - il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
 - almeno 1 anno deve essere maturato presso l'Ente.
- c) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- e) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- f) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei 5 anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del periodo oggetto di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, eventualmente riparametrate su base 100.

Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1 ^a	95-100
2 ^a	90-94
3 ^a	80-89
4 ^a	60-79

Al punteggio così ottenuto sarà attribuito un peso pari al **60%** (punti max 60/100);

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo professionale, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Per tali finalità e per il periodo di vigenza del presente contratto viene prevista una equivalenza di esperienza/anzianità all'interno dei profili operativi/tecnici e all'interno dei profili amministrativi della medesima categoria/area.

Al punteggio derivante dall'esperienza professionale sarà attribuito un peso pari al **40%** (punti max 40/100), così calcolati:

- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per i primi 3 anni a ritroso = 8.00 punti
- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per il 4° anno a ritroso = 12.00 punti
- punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti oppure, in assenza, dalla data di assunzione per il 5° anno e successivi anni a ritroso = 16.00 punti

fino ad un massimo di 40 punti.

Le frazioni di anno saranno conteggiate proporzionalmente.

- g) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1) del precedente punto f). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- h) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che nell'anno di riferimento sarà collocato a riposo, qualora alla data di scadenza dell'avviso sia già stata presentata domanda di pensione;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;

- 5) al dipendente più anziano di età.
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1) e b.1) del precedente punto f), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo;
 - j) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
 - k) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
 - l) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

- 1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00. Tale indennità sarà erogata entro il secondo mese successivo alla sua maturazione.
- 3. Nella tabella allegata lett. "A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
- 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

- 1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute nell'importo come appresso definito a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione faticosa;
 - c) coordinamento di risorse umane;
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - g) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:
- a) importo pari a €. 2.050,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e della EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo pari a €. 1.650,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e della EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo pari a €. 1.250,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori per i quali ricorrano almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - d) importo pari a €. 700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti per i quali ricorrano almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. Un'indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale dell'Area degli Operatori Esperti, dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e della EQ attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
8. Le indennità di cui al presente articolo sono assoggettabili a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.
9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2024, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
 - a) per le funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. 36/2023): stanti le attuali incertezze normative, le parti si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Contratto integrativo ovvero Regolamento dell'Ente ovvero, ove necessitassero correttivi urgenti, in atti organizzativi equipollenti anche contestualmente all'approvazione dei quadri economici dei progetti dove sarà possibile individuare anche il personale addetto;
 - b) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - c) previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - d) proventi derivanti dall'istituzione del servizio per la celebrazione dei matrimoni civili (art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448): le parti prendono atto che per tali proventi è vigente il "Regolamento comunale per la celebrazione dei matrimoni civili e per la costituzione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso", approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.24 del 23/04/2020, nel quale è stabilito che *"l'Ente annualmente destina ad un apposito fondo per la produttività e il miglioramento del servizio per la celebrazione dei matrimoni civili risorse finanziarie pari al 20% dei proventi derivanti dalla celebrazione di matrimoni svolti nell'anno in corso, accertati a consuntivo. Il relativo importo è comprensivo dei contributi previdenziali, assistenziali e IRAP a carico dell'Ente. I compensi incentivanti la produttività saranno attribuiti al personale addetto all'Ufficio di Stato Civile sulla base dei criteri determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa in conformità con le forme e nei modi previsti dai vigenti contratti nazionali di lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali"*. Le suddette risorse saranno ripartite al personale coinvolto da motivare in sede di rendiconto da parte del Responsabile del Servizio di riferimento e sulla base dei seguenti criteri:

- 50% al personale che segue l'istruttoria (gestione della richiesta, pubblicazioni o dichiarazioni giurate, predisposizione dell'atto)
- 30% al personale che prepara la sala dove si svolge la cerimonia
- 20 % al personale che segue il supporto logistico e organizzativo (es. gestione calendario celebranti, apertura chiusura straordinaria del Comune, fornitura materiale nei matrimoni in strutture ricettive)

Potranno essere beneficiari di tali incentivi anche dipendenti assegnati a Uffici diversi rispetto a quello di Stato Civile, purché dedicati al raggiungimento dell'obiettivo.

- e) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;
- f) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
- g) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.
3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo, nonché dalle incentivazioni di cui agli articoli 17 e 18 del presente contratto concorre in misura parziale all'erogazione dei premi di cui ai precedenti articoli 11 e 12, con la riduzione della quota di compenso, nei termini seguenti:

Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
Fino ad € 500	Nessuna riduzione
Da € 501,00 da € 2.000,00	Riduzione del 20% in misura proporzionale
Da € 2.001,00 ed oltre	Ulteriore riduzione del 10% in misura proporzionale

4. Per i responsabili titolari di incarichi di Elevata qualificazione il riconoscimento di incentivi di cui al presente articolo comporta un abbattimento della retribuzione di risultato secondo il seguente criterio:

Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione quota retribuzione risultato
Fino ad € 4.000,00	Nessuna riduzione
Da € 4.001,00 a € 6.000,00	Riduzione del compenso erogato a titolo di retribuzione di risultato nella misura del 20% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo ed € 4.000,00
Da € 6.001,00 a € 8.000,00	Ulteriore riduzione del compenso erogato a titolo di retribuzione di risultato nella misura complessiva del 10% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo ed € 6.000,00

Da € 8.001,00 ed oltre	Ulteriore riduzione del compenso erogato a titolo di retribuzione di risultato nella misura del 20% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo ed € 8.000,00
------------------------	---

Art. 17 - Compensi ai messi notificatori per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del **80%** del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il **50%** in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria e per il restante **50%** in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art. 18 – Incentivi economici al personale educativo dei nidi d'infanzia per le attività extra calendario scolastico

1. Ai sensi dell'art. 87 comma 7 del CCNL 2019-2021, per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque per un periodo non superiore a quattro settimane, è riconosciuto al personale educativo dei nidi d'infanzia un compenso pari ad **Euro 40,00** al giorno.
2. Detta indennità è destinata al personale educativo che ha effettivamente svolto attività nel corso dei periodi sopra identificati.
3. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part time in proporzione all'orario lavorativo contrattuale.
4. Tale compenso verrà liquidato in concomitanza con i compensi incentivanti la produttività e sulla base della valutazione effettuata dal responsabile di servizio in rapporto al periodo di servizio.
5. Gli incentivi economici di cui al presente articolo sono finanziate utilizzando le risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 19 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.
3. Le parti concordano che i dipendenti potranno aderire a titolo individuale a forme di *welfare* aziendale, destinando una parte del proprio premio correlato alla performance a tale fine. Le parti si impegnano a valutare concretamente forme di *welfare* aziendale entro la fine del mese di febbraio 2024 al fine dell'attivazione per tale esercizio.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno.

Art. 21 - Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 30 del contratto 2019-2021.
2. 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.

Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996e s.m.i..

7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 2.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 23 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 8 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione su richiesta del personale interessato.
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. Le risorse corrispondenti non spese nell'anno e trasportate nell'anno successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'Ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
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. Nell'Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. 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.

Art. 24 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

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, definite dall'Ente, previo accordo sindacale. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.)
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:
 - lunedì-martedì-mercoledì-giovedì-venerdì dalle ore 8.30 alle ore 13.30;
 - martedì-giovedì dalle ore 15.00 alle ore 18.00.
3. 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.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore. Parimenti avviene per eventuali eccedenze orarie che di norma devono trovare recupero nell'ambito della medesima flessibilità oraria.
5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie; è esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.

6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, conformemente all'avviso dell'ARAN² non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro i due mesi successivi dalla maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
7. 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:
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 - Orario multiperiodale

1. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 31 del contratto 2019/2021, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 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.

Art. 26 - Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che saranno specificati, in appositi accordi, previo specifiche direttive dell'Ente, il limite di cui al comma 2 può essere elevato fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, di cui all'art. 34 del contratto 2019/2021, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;

² CFL35

- c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori. In particolare, il personale che opera nei nidi e nelle scuole dell'infanzia (anche custodi e cuoche) vista la peculiarità del servizio non è tenuto a effettuare la pausa.

Art. 27 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
4. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
5. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del ccnl del 1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previe specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.
6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

9. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 28 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
2. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
3. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.
4. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
5. Come corollario di tali obiettivi, l'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
6. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
7. Cosicché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
8. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) 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;
 - d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
 - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
9. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare.

- 
10. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.
 11. Si conviene che la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.
 12. La formazione viene finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale. Dovranno essere previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni di carriera, per tutte le figure professionali.
 13. La formazione, che dovrà essere certificata nel curriculum professionale, deve diventare così lo strumento per migliorare la qualità complessiva del sistema organizzativo, contribuendo alla crescita professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Art. 29 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

1. Non può essere obbligato all'effettuazione di lavoro notturno, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari:
 - a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992.
2. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuare lavoro notturno, il personale:
 - a) che sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2019-2021;
 - b) che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - c) sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

Art. 30 - Smart working (lavoro agile)

1. Nel rispetto delle previsioni del Titolo VI "Lavoro a Distanza" del CCNL 2019-2021, l'Ente disciplina con apposito Regolamento l'istituto del lavoro agile/smartworking quale forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (work-life balance) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Art. 31 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
 - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
 - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
 - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
 - e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.



2. L'Ente, in coerenza con la legge n 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

CAPO IV – Disposizioni in materia di incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 32 - Conferimenti incarichi di Elevata Qualificazione

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del contratto 2019-2021, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti.

Art. 33 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 34 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 25% e non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un

determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).

4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
6. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 35 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Colle di Val d'Elsa, viene concordata in € 2,10 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
 - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).

6. L'indennità viene liquidata in busta paga entro il secondo mese successivo alla sua maturazione, compresi eventuali arretrati.

Art. 36 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 si fa esplicito riferimento, oltre che all'ordinamento professionale contrattuale, alla Legge 07/03/1986, n. 65 "Legge-quadro sull'ordinamento della polizia municipale".
2. Per le responsabilità connesse alle funzioni di coordinamento e controllo, formalmente attribuite al personale della presente sezione inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.250,00 annui lordi.
3. Per il personale di cui al precedente comma incaricato in via continuativa anche delle funzioni di vice - comandante l'indennità di funzione viene stabilita nella misura di € 1.650,00 annui lordi.
4. Gli importi delle indennità, per come determinati in misura annua, verranno corrisposti mensilmente per dodici mensilità. La frazione di mese superiore alla metà dei giorni lavorativi dà luogo al riconoscimento dell'indennità. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
5. Al personale della presente sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori, formalmente incaricato del coordinamento di squadre di lavoratori viene corrisposta una indennità annua pari a euro 300,00 erogata in un'unica soluzione a fine esercizio annuo. Non si tiene conto dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative, congedi retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.
6. All'esercizio di fatto delle funzioni di cui sopra corrisponde l'obbligo dell'ente all'erogazione delle rispettive indennità, laddove tale esercizio di funzione venga in concreto richiesto dall'ente stesso al lavoratore pur con atti diversi dal formale conferimento.
7. Le indennità di cui al presente articolo sono assoggettabili a decurtazione, ai sensi dell'art.71 della legge n.133/2008.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2024.

Art. 37 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
 - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;
 - b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021;
 - c) Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al punto b), è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa;

- d) Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999;
- e) Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai punti precedenti sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente;
- f) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra anche in assenza di specifica richiesta, laddove reputi che sia indispensabile l'effettuazione di servizi di polizia stradale.

TITOLO IV DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 38 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Colle di Val d'Elsa.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

PDi Bm R Sp JN Decul

	c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti) f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi)	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<u>sciopero breve</u>: soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano <u>sciopero intera giornata</u>: nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).	limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante: a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità; b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti; c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si








	riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria
Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare	per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale
Servizio attinente ai mattatoi	limitatamente alla conservazione della macellazione nelle celle frigorifere e per la conservazione delle bestie da macello

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO
DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

SERVIZIO e/o UFFICIO	CONTINGENTE
STATO CIVILE E ELETTORALE	n. 1 dipendente (collab. o istrutt.) in reperibilità
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	n. 2 dipendenti per turno
ASILO NIDO – SCUOLE DI INFANZIA COMUNALI	<u>Sciopero per l'intera giornata:</u> il servizio è sospeso solo in occasione di n. 8 giornate di sciopero nel corso dell'anno scolastico <u>Sciopero parziale inferiore a 3 ore:</u> soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano lo sciopero sarà effettuato nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano
TRASPORTO SCOLASTICO	Sciopero per l'intera giornata: sospensione servizio Sciopero parziale inferiore a 3 ore: inizio o fine turno

9. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 2. Disciplina particolare per il personale docente delle scuole materne e delle altre scuole gestite dall'Ente

1. In relazione ai servizi concernenti l'istruzione pubblica, ai fini della effettività del loro contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli scrutini e degli esami finali nonché degli esami di idoneità;
 - b) attività, dirette e strumentali, riguardanti lo svolgimento degli esami finali, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e gradi del sistema scolastico (esami di licenza elementare, esami di licenza media, esami di qualifica professionale e di licenza d'arte, esami di abilitazione del grado preparatorio, esami di stato);
 - c) vigilanza sui minori durante i servizi di refezione, ove funzionanti, nei casi in cui non sia possibile una adeguata sostituzione del servizio.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

Art. 3 - Disciplina particolare per il personale educativo dell'asilo nido

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

Art. 4. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore³ pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta *di norma* all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno⁴.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quando ivi previsto.

³ Art.56 CCNL 14.09.2000.

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

⁴ Art. 2, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Indennità correlate alle condizioni di lavoro
(Art. 14)

Tabella A

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economi (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale del personale amministrativo addetto all'anagrafe: (peso causale 2);
 - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico: (peso causale 2);
 - d) flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate su cinque giorni della settimana e per due turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (peso causale 2);
 - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate sui cinque giorni della settimana e per tre turni; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (peso causale 5).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto	
Pesatura rischio	0	1	2	3	
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
	0	2	2	2	5
Indice Ente	Enti fino a 30000 ab.	Enti da 30000 ab. fino a 100000 ab.		Enti oltre 100001	
	1	2		3	

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-5	€ 1,00 - 2,50
6-7	€ 2,50 - 3,00
8-10	€ 3,00 - 5,00

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta.

Ecco degli esempi:

PESATURA DEL RISCHIO	PESATURA MANEGGIO VALORI	PESATURA DISAGIO	INDICE ENTE	TOTALE INDENNITÀ	€
Rischio medio	Economo	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	3	0	1	5	€ 1,60
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Personale amministrativo – articolazione oraria plurisettimanale	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 2,50
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Servizi di tutela e controllo del patrimonio	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 2,50
Rischio medio	Agenti contabili	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	2	0	1	4	€ 1,10
Rischio medio	Riscuotitori speciali, servizi cassa	Nessun disagio	Meno trentamila		
1	1	0	1	3	€ 1,00
Rischio medio	Nessun maneggio di valori	Attività di trasporto con autotreni, autoarticolati ed altri mezzi analoghi Autista scuolabus (due turni)	Meno trentamila		
1	0	2	1	4	€ 2,00
Rischio alto	Nessun maneggio di valori	Autista scuolabus (tre turni)	Meno trentamila		
2	0	5	1	8	€ 4,00