COMUNE DI SPOTORNO
Provincia di Savona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025 PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA

A seguito:

- dell'esame, senza rilievi (come da verbale n. 29 del 3/8/2023, acquisito al Protocollo dell'Ente in data 4/8/2023 al n. 16733), effettuato dal Revisore dei Conti sull'Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 – parte giuridica ed economica – nonché sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40 del D. Lgs. n. 165/2011) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 – parte giuridica ed economica, disposta con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 10/8/2023;

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Segretario Comunale Dott.ssa **Michela Gaggero**	**Data** 21/08/23	**Firma**

e le **Organizzazioni Sindacali,** come sotto individuate, procedono alla firma del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 – parte giuridica ed economica

Per la delegazione trattante di parte sindacale RSU:

R.S.U. Aziendale Sig.ra **Anna Bolla**	**Data** 21/08/2023	**Firma**
R.S.U. Aziendale Geom. **Piero Peluffo**	**Data** 16/08/2023	**Firma**

I rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie del CCNL FL:

OO.SS. CISL – FP Sig. **Domenico Mafera**	**Data** 16/08/2023	**Firma**

OO.SS. CGIL – FP Sig. **Ennio Peluffo**	**Data** 17/08/2022	**Firma**
OO.SS. UIL – FPL	**Data** _____	**Firma** _____
OO.SS. CSA RAL	**Data** _____	**Firma** _____

La delegazione trattante di parte pubblica è stata regolarmente costituita con delibera di Giunta comunale n. 196 del 30/11/2022.

La delegazione trattante di parte sindacale è stata regolarmente costituita per le RSU con verbale della Commissione Elettorale in data 8/4/2022.

Si dà atto che la trattativa è stata condotta dalla RSU costituita con le elezioni dell'8/4/2022.

In caso di firme non simultanee, il contratto si considererà perfezionato con l'apposizione dell'ultima sottoscrizione.

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 5
CAPO I – Disposizioni Generali 5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 5
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 6
CAPO II – Relazioni Sindacali 6
Art. 5 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali 6
Art. 6 – Diritti e libertà sindacali 7
Art. 7 – Diritti e agibilità sindacali 8
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 9
CAPO I – Risorse e Premialità 9
Art. 8 – Quantificazione delle risorse 9
Art. 9 – Istituti contrattuali 9
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 10
Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 10
Art. 11 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi 11
Capo III – Progressione economica all'interno delle aree 12
Art. 12 – Criteri generali 12
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 13
Art. 13 – Principi generali 13
Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro 14
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità 15
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 16
Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 16
CAPO VI – Performance e Premio individuale 17
Art. 17 - Disciplina della performance (individuale e organizzativa) e differenziazione del premio individuale 17
Capo VII – Sezioni speciali 18
Art- 18 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato 19
Art. 19 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada 19
Art. 20 – Indennità di servizio esterno 19
Art. 21 – Indennità di funzione 20
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione 20
Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione 20
Art. 23 Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato 21
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 21
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO 21
Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 21
Art. 25 – Reperibilità 22
Art. 26 – Turnazioni 22
Art. 27 – Riduzione orario per i lavoratori turnisti 23
Art. 28 – Lavoro straordinario 23
Art. 29 – Orario massimo di lavoro settimanale 24
Art. 30 – Flessibilità dell'orario di lavoro 24
Art. 31 – Orario multiperiodale 24

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio ... 25
Art. 33 – Lavoro Agile ... 25
Art. 34 – Lavoro da remoto ... 25
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI ... *25*
Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro ... 25
Art. 36 – Innovazioni tecnologiche ... 26
CAPO III – Welfare integrativo ... *26*
Art. 37 - Le attività del "welfare integrativo" ... 26
Art. 38 – Disposizioni finali ... 27
Allegato "A" al CCI 2023/2025 ... 28
Allegato "B" al CCI 2023/2025 del 33

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
   b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
   c) il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;
   d) il D.Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   e) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 189 del 28/12/2018;
   g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 116 del 17/10/2019;
   h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 1, CCNL FL 16/11/2022: "*Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale*".

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, entro 90 giorni dall'approvazione del bilancio.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – Relazioni Sindacali

Art. 5 – Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990 n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
   a) **Stato civile e servizio elettorale**: n. 1 unità in orario di sportello per garantire la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte e personale inserito nell'ufficio elettorale per lo svolgimento delle attività prescritte in relazione a 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;
   b) **Servizi cimiteriali**: n. 1 unità limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente;

c) **Attività di tutela della sicurezza pubblica**: Servizio di Polizia Municipale per le prestazioni riguardanti le attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, interventi per T.S.O., attività antifortunistica e di pronto intervento, vigilanza della Casa Municipale. n. 2 agenti, oltre l'ufficiale di P.G.
d) **Protezione Civile**: in caso di calamità è precettato tutto il personale della polizia locale.
e) **Servizi del personale**: n. 1 unità limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e 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 del servizio del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

2. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
a) i responsabili di Area, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione, ove possibile;
b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero.;
c) è consentito al personale precettato di allontanarsi dal posto di lavoro ed effettuare lo sciopero una volta accertato che in servizio vi è sufficiente personale che non ha aderito allo sciopero e che possa garantire il servizio, dopo averne dato comunicazione al responsabile;
d) durante lo sciopero i Responsabili di Area dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

Art. 6 – Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
   a) I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 7/8/98 e del 18 dicembre 2002 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle norme vigenti in materia;
   b) In applicazione dell'Articolo 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 13 del CCNQ 4/12/2017. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
   c) Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipare a congressi o convegni di natura sindacale.

2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
   a) Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto Collettivo Integrativo di lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico.

b) L'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
c) In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi.
d) Il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.
e) Il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'ente.

Art. 7 – Diritti e agibilità sindacali

1.I Dirigenti Sindacali, i componenti delle RSU hanno diritto di disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dall'art. 5 del CCNQ del 4/12/2017.
2.Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U. le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, presso l'ufficio protocollo, il punto dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente si avvale della bacheca posta nei pressi del rilevatore delle timbrature del cartellino.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CCI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 4/12/2017 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la legge n. 300/1970 e ss.mm.ii.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Area Affari giuridici e finanziari secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione sarà comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 9 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 1 e 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
   c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
   d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*, CCNL-2018 e articolo 84-*bis*, CCNL-2022;
   e) indennità di turno, *ex* articolo 30 CCNL-2022;
   f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
   g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
   h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexies* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
   i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
   j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
   k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
   l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- *quater*,

riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL-2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, comma 3, CCNL 16/11/2022);
o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili, al netto delle sole quote di parte stabile già impegnate (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i criteri di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022.

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 performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali 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:
      - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
      - programmazione operativa e gestionale;
      - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
      - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
      - monitoraggio e confronto periodico;
      - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
      - controlli e validazione sui risultati;
      - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
      - esame dei giudizi in contraddittorio;

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

Art. 11 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
   Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 376 del 16/5/2013, ammontano a euro **€ 74.500,17**, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
   a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
   b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
   c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
   d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'*ex* VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO	PERCENTUALE
1.	Performance organizzativa	Art. 80, co. 2	2.000,00	2,69%
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	22.350,00	30,00%
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale (maggiorazione oraria)	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	500,00	0,67%
4.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-*bis* CCNL-2018 e 84-*bis*, CCNL-2022	3.510,00	4,71%
5.	Indennità di turno	Art. 30	21.422,17	28,76%
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018		000
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	10.000,00	13,42%
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	600,00	0,80%
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	1.518,00	2,04%
11.	Progressioni orizzontali	Art. 14, CCNL-2022	6.600,00	8,86%

12	Conseguimento specifici obiettivi dell'ente	Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022	6.000,00	8,05%
13.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2		000
TOTALE				**100%**

Per gli anni successivi al 2023, le percentuali di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo eventuale ridefinizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le percentuali sopra riportate costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Il CCI – parte economica – sarà, comunque, oggetto di contrattazione dall'anno 2026 in poi.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022.

   Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili – quota stabile del fondo al netto delle sole quote stabili già impegnate come da CCNL (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;

3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 13 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "***indennità***".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di E.Q.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, fermo restando la possibilità di cumulare più indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di incarico di E.Q.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.
9. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità e, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis,* del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

1. ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
   - espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
   - espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno (la media mensile di valori di cassa maneggiati deve essere superiore ad € 100,00).
3. se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità prevista è di 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. l'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi a), b), c).:

a) Attività a rischio:
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, in coerenza con quanto indicato nel Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D. Lgs. N. 81/2008:
– utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
– attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
– attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
– prestazioni richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intesa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
– attività di necrofori fossori e necrofori esumatori.

b) Attività disagiate:
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità (in questo caso l'indennità sarà pari ad € 15,00 al giorno, per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco di un mese, erogata sulla base della documentazione prodotta dal Responsabile di Area). La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare, in qualunque modo, la garanzia di pubblica incolumità;

garantire il servizio di stato civile, in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria, fronteggiare eventi straordinari e di emergenza sul territorio che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.

c) Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate, in via esemplificativa, le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 1.500 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 2.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area, con atto di organizzazione redatto in forma scritta, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
   b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
   c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Area dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 350,00 annui lordi, è determinato dal competente Responsabile di Area, applicando i criteri di cui all'allegata tabella "B" che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
   - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
   - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
   - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
   - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
   - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
   - Permesso sindacale retribuito;
   - Partecipazione ad assemblee sindacali;
   - Riposo compensativo;
   - Aspettativa per mandato sindacale;
   - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
   - Ferie;
   - Recupero festività soppresse;
   - Permessi mensili, ai sensi *ex* legge 104/1992;
   - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   a. Incentivi funzioni tecniche (art. 45 D. Lgs. 36/2023);
   b. Incentivi per il settore delle entrate derivanti dale attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
   c. Compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.5.2018);
   d. Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa alrilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del D-.L. 369/2003, convertito nella legge 326/2003);
   e. Trattamento economico accessòrio del personale nell'ambito di applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli apposite Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di EQ del Settore competente. Per I titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, let. D) del CCNL 1/4/1999, come modificata all'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2011, si riferisconoa:
   a. proventi da sponsorizzazioni;
   b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e private diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli apposite Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo Massimo del 50%, per la contrattazione integrative, di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dall'art. 6, comma1, del D. Lgs. N. 141/2011 e art. 5, comma 11 e segg. Del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del Sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'Ente.
6. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16/11/2022.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 - Disciplina della performance (individuale e organizzativa) e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:
   Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
   a) il Responsabile di Area procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
   b) l'attribuzione delle somme destinate alla performance individuale avviene come riportato di seguito:
      - in sede di programmazione, per ciascun obiettivo, ogni responsabile indica quali dipendenti vi concorreranno al raggiungimento;
      - l'Ente, nel rispetto del sistema di relazione sindacale, definisce la quota complessiva da destinare alla performance individuale (**budget**);
      - il budget (di cui al punto precedente) viene diviso per il numero dei dipendenti dell'ente. La media così ottenuta esprime il **premio individuale potenziale**, cioè l'importo che spetterebbe al dipendente che percepisca il punteggio massimo, nel caso in cui il proprio settore consegua pienamente tutti gli obiettivi assegnati;
      - a conclusione dell'anno solare, il Nucleo di valutazione acquisite le informazioni sullo stato di attuazione delle performance, procede alla valutazione e definisce il **grado di conseguimento della performance e la percentuale di attuazione di ciascun obiettivo**;
      - ogni responsabile procede alla valutazione dei dipendenti dell'Ufficio di competenza mediante l'utilizzo dei parametri indicati nel presente articolo, attribuendo a ciascun dipendente un **punteggio di valutazione individuale** espresso in ventesimi;
      - a conclusione del processo illustrato nei punti precedenti, a ciascun dipendente viene riconosciuta una **retribuzione** individuale corrispondente a: **premio individuale** (lettera c) /

100 X **media della percentuale di attuazione degli obiettivi assegnati** / 20 x **punteggio di valutazione individuale** (lettera e);

c) le eventuali somme derivanti dal raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati, andranno in economia e le economie derivanti dalle valutazioni dei dipendenti saranno ridistribuite in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

d) la liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera da ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
   - la misura della maggiorazione è pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
   - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a n. 6 unità di personale valutato positivamente ossia un dipendente, per ogni Area;
   - in caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
   - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
   - non aver mai percepito la maggiorazione.

3. La valutazione della performance, sia individuale che organizzativa, viene effettuata mediante l'utilizzo di un'unica scheda di valutazione, riportata nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:
– costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
– costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (20 e 21) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art- 18 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
   - Art. 22, comma 3 bis, D.L. 24 aprile 2017 n. 50, convertivo in Legge 96/2017;
   - Art. 56 ter del CCNL 21/5/2018;
   - Art. 38, comma 3 e 5, del CCNL 14/9/2000;
   - Art. 14, comma 4, del CCNL 1/4/1999;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto;

3. I costi dei servizi svolti dal personale del corpo di polizia locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 19 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 comma 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. N. 285/1992, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità, in favore del personale della polizia locale, in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
    a. Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
    b. Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
    c. Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
2. Per le suddette finalità, l'amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Cds ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta comunale di cui al comma 1, lett. c) è al lordo degli oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 20 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
La misura dell'indennità viene stabilità in Euro 3,00 *(da 1 a max 15 euro)* al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
Ai fini della corresponsione dell'indennità, il personale dovrà provvedere ad effettuare apposita timbratura relativa al periodo di svolgimento del servizio esterno.
Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, mediante l'approvazione delle relative timbrature.
La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 21 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.
3. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito dal Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice Comandante nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ)	€ 2.000,00
B	Agente addetto al coordinamento, inquadrato nell'Area degli Istruttori	€ 600,00

4. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
   a) l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

   b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per i titolari di incarichi di EQ, nella quota percentuale del 15%, sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;

   Gli eventuali risparmi vengono liquidati alla P.O. che ha ottenuto la valutazione più alta.

   c) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari

ad una percentuale pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;

Art. 23 Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
   - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 45/2023;
   - i compensi ISTAT;
   - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
   - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
   - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
   - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
   - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 25 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
2. Il compenso da liquidarsi, con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma1, del CCNL 21/5/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le 6 mensili, l'indennità viene incrementata ad € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 26 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022
art. 7, comma 4, lett. a), c) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
   - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
   - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
   - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
   - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera a), c) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli 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 spettante. Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 giorni dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il relativo Responsabile. 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.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Art. 27 – Riduzione orario per i lavoratori turnisti

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purchè permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzione del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il Responsabile dell'Area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tale senso.

2. Il servizio interessato alla riduzione dell'orario è la Polizia locale.

3. Il Nucleo di Valutazione, verificano con cadenza annuale, che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del presente articolo, segnalando, al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, eventuali situazioni di scostamento.

Art. 28 – Lavoro straordinario

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
   a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 250 annue.

Art. 29 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **dodici mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 30 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti 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:
   - *30* minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita;
   - L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'art. 36 comma 1, del CCNL 16/11/2022 deve essere recuperato entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso, secondo le modalità ed i tempi concordati con il Responsabile di servizio competente;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
   - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e con figli minori conviventi.

Art. 31 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: da 13 a 16 settimane/anno;
5. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.
6. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.
7. I servizi interessati all'applicazione dell'orario multiperiodale sono:
   a) Polizia locale;

b) Servizio Sportello;
c) Servizio Turismo;
d) Servizio Tributi.

Art. 32 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 15 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
b) Area della vigilanza e polizia locale;
c) Personale operaio coinvolto in servizi di protezione civile o in servizi diretti a fronteggiare situazioni di emergenza sul territorio.

Art. 33 – Lavoro Agile

Si rimanda agli artt. 63-64-65-66-67 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Art. 34 – Lavoro da remoto

Si rimanda agli artt. 68-69-70 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
   a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
   b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
   c) La metodologia è articolata come segue:
      - Valutazione periodica dei rischi;
      - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
      - Piano di Sicurezza.
   d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:

- il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
- la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
- la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
- la partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.

e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo an che nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

CAPO III – Welfare integrativo

Art. 37 - Le attività del "welfare integrativo"

art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.
2. Dato atto che ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 2022 gli oneri per la concessone dei benefici relativi al welfare integrativo devono essere finanziati da:
   . disponibilità già previste per le medesime finalità ante Ccnl 16/11/2022;
   . quota parte del fondo risorse decentrate anno di competenza;
   si rinvia la contrattazione sul punto al momento del verificarsi delle disponibilità di tali risorse.

Art. 38 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 12 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis,* del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, la Conferenza dei Responsabili di Settore, definisce i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area del settore, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli EQ;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato nella bacheca posta in prossimità del rilevatore delle timbrature del cartellino;
10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati per email istituzionale da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli

ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;

13. Per il triennio **2023/2025** si prevedono le seguenti progressioni economiche annuali all'interno di ciascuna area:

2023:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori	1	550	550	
Operatori esperti	1	650	650	
Istruttori	2	750+150	1.800	
Funzionari e EQ	1	1.60+200	1.800	
Funzionari e EQ titolari di EQ	1	1.600+200	1.800	
COSTO COMPLESSIVO		**EURO**	**6.600,00***	

2024:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650	650	
Istruttori	2	750+150	1.800	
Funzionari e EQ	1	1.600+200	1.800	
Funzionari e EQ titolari di EQ	1	1.600+200	1.800	
COSTO COMPLESSIVO		**EURO**	**6.050,00***	

2025:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650	650	
Istruttori	2	750+150	900	
Funzionari e EQ	1	1.600+200	1.800	
Funzionari e EQ titolari di EQ	1	1.600+200	1.800	
COSTO COMPLESSIVO		**EURO**	**6.050,00***	

Eventuali risparmi che si verificassero a conclusione del procedimento di attribuzione delle progressioni saranno destinati, se sufficiente, ad un ulteriore progressione nell'Area Istruttori; in subordine alla performance individuale dei dipendenti.

In caso di aumento delle risorse disponibili per gli anni 2024 e 2025, tali maggiori somme, se sufficienti, saranno destinate ad un ulteriore progressione nell'Area Istruttori.

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, *ex* articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- *art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -*

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	65	Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Due punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nel differenziale dell'area di inquadramento.
FORMAZIONE E/O CAPACITÀ: capacità culturali e professionali attinenti al ruolo ricoperto.	5	Area Operatori Esperti (titoli di accesso scuola dell'obbligo o titolo professionale): - diploma di scuola media superiore quinquennale. Area Istruttori (titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore): - Laurea triennale – punti 2; - Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale) – punti 3; - Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca) – punti 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti; Area Funzionari E.Q. (titolo di accesso: laurea triennale): - Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento – punti 3; - Abilitazione professionale – punti 1; - Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca) – punti 1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti; Per tutte le Aree: corsi che rilascino titoli legalmente riconosciuti.

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	0,5 ogni anno trascorso, fino ad un massimo di tre punti.

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente che ha maggiore anzianità nella categoria;
2. Dipendente più anziano di età.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 15 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro	350	1.500 per il personale

	personale;		appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
6	Firma atti a valenza esterna in sostituzione del titolare di EQ	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
7.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
8.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente	350	1.500 per il personale

	coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): *project manager* e personale di supporto;		appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
9.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
10.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
11.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
12.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	350	1.500 per il personale

			appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
13.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016;	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ
14.	Incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	350	1.500 per il personale appartenente alle Aree degli operatori, operatori esperti e istruttori ed. 2.000 per il personale appartenente alle Aree dei funzionali ed EQ

Il budget a disposizione, anno per anno, verrà suddiviso tra:

- Operatori, Operatori esperti e Istruttori: da un minimo di € 350 ad un massimo di € 1.500;
- Funzionari ed EQ: da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.000,00.

Ogni incarico verrà pesato dal Segretario Comunale/Responsabili di Area, attribuendo un punteggio (5/10/15) per ciascuna delle seguenti valutazioni, fino ad un massimo di 45 punti per ogni incarico:

1) Numero fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
2) Complessità dei compiti;

3) Responsabilità gestionale e professionale.
come dalla tabella sotto riportata:

Numero fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità		Complessità dei compiti		Responsabilità gestionale e professionale	
N.	Punteggi	Valutazione	Punteggi	Valutazione	Punteggi
1	5	Bassa	5	Bassa	5
2	10	Media	10	Media	10
3 o più	15	Alta	15	Alta	15
Totale	15	Totale	15	Totale	15
Totale	45				

Al fine di quantificare l'importo da destinare ad ogni singolo incarico si procederà come segue:
A: importo massimo erogabile (1.500/2.000);
B: massimo punteggio attribuibile (45);
C: punteggio assegnato;
secondo la seguente formula: A/B*C.

Se il budget a disposizione non fosse sufficiente ad erogare l'importo di cui sopra, tali somme verranno riproporzionate tra gli aventi diritto.

NOTA A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Le OO.SS. FP CGIL e CISL FP sottoscrivono il CCDI del Comune di Spotorno

condividendo l'impianto generale, la disciplina delle indennità previste dal CCNL, delle progressioni economiche e i criteri di ripartizione del Fondo per l'anno 2023

Evidenziano come già verbalizzato nei verbali delle precedenti riunioni, la necessità che potrebbe verificarsi di una revisione annuale della parte economica, per meglio adattare la ripartizione delle risorse ad eventuali nuove disposizioni o anche semplicemente a nuove esigenze del personale, per mutate esigenze di servizio o comunque a seguito di verifica degli effetti dell'applicazione del riparto nell'anno precedente.

Per tale ragione, prendendo atto dell'impegno sottoscritto nel verbale di riunione del giorno 5 luglio 2023 aconvocare le delegazioni trattanti, su richiesta di una delle parti, si sottoscrive il testo del presente contratto triennale, nonostante non preveda la convocazione annuale quale metodo predefinito, ma esclusivamente quale possibilità, come da dettato del Ccnl nazionale.

Fp Cgil e Cisl Fp inoltre, auspicano che possa al più presto definirsi, attraverso il confronto sindacale, la disciplina e la procedura per l'attuazione del Lavoro Agile, e per gli altri istituti diciplinati dal CCNL Nazionale e solo richiamati dal presente CCDI, non da ultimo l'avvio di forme di Welfare aziendale,

Per Fp Cgil : Ennio Peluffo

per Cisl Fp: Domenico Mafera