

**Comune di Brandizzo**  
**Città Metropolitana di Torino**

**Contratto collettivo decentrato integrativo**  
**2023-2025**

Tra

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

e

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

L'anno duemilaventitrè, il giorno 04 del mese di dicembre, alle ore 14,30 presso la sala Giunta del Comune di Brandizzo si sono riunite:

La Delegazione Trattante di parte pubblica:

<b>Ruolo</b>	<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
Presidente - Segretario Comunale	Eugenio	Viterbo <i>Eugenio Viterbo</i>
Componente - Responsabile Settore Affari Generali e Comunicazione istituzionale	Romina	Giurleo <i>Romina Giurleo</i>
Componente - Responsabile Settore Finanziario e Tributi	Margherita	Romaniello <i>Margherita Romaniello</i>
Componente - Responsabile Ufficio Personale	Roberta	Biroli <i>Roberta Biroli</i>

La Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>
FP CGIL	Vittorio	Mecca <i>Vittorio Mecca</i>
CISL FP		
UIL FPL		
CSA RAL		

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>	
Claudio	Gaeta	<i>Claudio Gaeta</i>
Annalisa	Protto	<i>Annalisa Protto</i>
Valentina	Zaccone Mina	<i>Valentina Zaccone Mina</i>

**Premesso che:**

- ✓ alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. n. 150/2009;
- ✓ gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.
- ✓ i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
  - non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
  - le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
  - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65, D.Lgs. n. 165/2001 modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40, co. 1 e 3-bis, che del D.Lgs n. 165/2001, come novellato dall'art. 54, D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
  - non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ l'articolo 7, comma 4, del Ccnl 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali e i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che “sono oggetto di contrattazione collettiva: 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”;
- ✓ rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione:
  - non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dal comune, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo in tempo vigenti;
  - non è la determinazione della consistenza di parte variabile;
  - è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del Ccdi, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del Ccdi sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'amministrazione a rilievi da parte dell'amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili;
- ✓ acclarato, peraltro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile “L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile”; nel caso di specie, la disciplina contrattuale citata prima “determina” l'oggetto appunto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti;
- ✓ considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una definita la consistenza effettiva del fondo;
- ✓ visto che il citato articolo 7, comma 4, lettera a), del Ccnl 16.11.2022 consente espressamente di utilizzare le percentuali di ripartizione del fondo come criterio da utilizzare

**si conviene e si stipula quanto segue**

## SOMMARIO

### *Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI*

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione

Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

### *Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO*

Art. 4 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

### *Titolo III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE*

Art. 5 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022)

Art. 6 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022)

Art. 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE*

Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022)

Art. 9 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI*

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE*

Art. 12 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE*

Art. 13 – Lavoro agile (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO*

Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022)

### *Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO*

Art. 15 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)

Art. 16 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022)

Art. 17 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)

Art. 18 – Orario multiperiodale (art. 31, CCNL 16.11.2022)

Art. 19 – Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)

Art. 20 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)

Art. 21 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022)

*Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI*

Art. 23 – Formazione del personale

Art. 24 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 25 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

*Titolo XII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE*

Art. 26 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16.11.2022)

Art. 27 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)

*Titolo XIII – DISPOSIZIONI FINALI*

Art. 28 – Utilizzo dei risparmi

Art. 29 – Interpretazione Autentica

Art. 30 – Disposizione finale

## **Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Oggetto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Brandizzo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a mesi 6; al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi 6, si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso Unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022; il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

### **Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione**

1. Le parti riconoscono che al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del Ccnl 16.11.2022.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del Ccnl 16.11.2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del Ccnl 16.11.2022.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), CCNL 16.11.2022, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), CCNL 16.11.2022 l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
5. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, co. 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

### **Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell’attuazione del presente contratto**

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato è valido per il triennio 2023-2025 e ha efficacia a far data dal 1° gennaio 2024.
2. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o fino all’entrata in vigore di nuovo CCNL o di norme legislative in contrasto con lo stesso.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell’anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l’erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l’applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l’eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Gli uffici e i servizi dell’ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

### ***Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO***

#### **Art. 4 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell’art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall’art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall’art. 80, comma 3, del ridotto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, 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 e alla 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
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell’Ente, 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 decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- 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:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

### ***Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE***

#### **Art. 5 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022)**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
3. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance totale supera il 70%.
4. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate secondo il criterio della proporzionalità pura
5. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta le conseguenze di legge.

#### **Art. 6 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022)**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance totale verrà erogata solo se la valutazione totale risulterà almeno pari al 70%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. La somma dei punteggi riportati individualmente viene suddivisa rispetto al budget complessivo e moltiplicata per il punteggio individuale di ciascuno.
11. Ai sensi dell'art. 81, CCNL 16.11.2022 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale, come meglio disciplinato nel successivo articolo.
12. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene erogato secondo il criterio della proporzionalità pura
13. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di responsabilità comporta le conseguenze di legge.

#### **Art. 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), **CCNL 16.11.2022**, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.
3. Tale maggiorazione sarà attribuita ad un massimo di 4 lavoratori che hanno riportato le valutazioni più elevate, purché comprese tra 97 e 100; in caso di pari merito, il premio viene ripartito nel n. massimo previsto a monte.
4. Annualmente il numero dei lavoratori che rientrano nell'eccellenza potrà essere oggetto di revisione.
5. Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'eccellenza, per garantire maggiore omogeneità nelle

valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori, procedendo come segue:

**FORMULA DI NORMALIZZAZIONE DEI PUNTEGGI:  $z = (x / Y) * Z$**

punteggio ottenuto dal singolo dipendente = x

media dei punteggi del settore del dipendente = Y (solo i dipendenti con punteggio da 97 a 100)

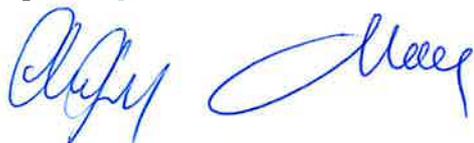
media delle medie dei punteggi dei vari settori = Z (solo i dipendenti con punteggio da 97 a 100)

punteggio normalizzato del dipendente = z

**Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106, CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) i lavoratori che abbiano maturato 3 anni (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È, inoltre, condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili. Le parti possono stabilire – in sede di contrattazione decentrata integrativa – di assegnare a ciascun settore organizzativo dell'Ente i "differenziali attribuibili" in proporzione al personale assegnato;
  - c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti



criteri:

<b>CRITERI</b> <b>per la definizione delle procedure</b> <b>per le progressioni economiche all'interno delle Aree</b>	
<b>1) Media ultime tre valutazioni</b>	<b>2) Esperienza professionale</b>
60 %	40 %

- e) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 1% rispetto al punteggio ottenuto derivante dalla media;
- f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- i) minor numero di progressioni economiche effettuate;
  - ii) appartenenza a un'area inferiore;
  - iii) maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
  - iv) maggiore età.

**CRITERIO 1) per le progressioni economiche all'interno delle Aree**  
**Media ultime tre valutazioni**

Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili, secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente

**CRITERIO 2) per le progressioni economiche all'interno delle Aree**  
**Esperienza professionale**

Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata nell'ultima categoria economica di godimento (oggi, differenziale stipendiale)

<b>Punti per ogni anno nell'ultima categoria economica di godimento</b>	<b>Numero massimo di anni</b>
5	8

3. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile e al raggiungimento di una media di 90 punti nel triennio di riferimento.
4. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 9 mesi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
- ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - congedo obbligatorio per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
  - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge n. 104/92, ex art. 33, comma 3.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni,

aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine, gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

6. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale.
7. Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'Area pertinente, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori, procedendo come segue:

**FORMULA DI NORMALIZZAZIONE DEI PUNTEGGI:  $z = (x / Y) * Z$**

punteggio ottenuto dal singolo dipendente = x  
media dei punteggi del settore del dipendente = Y  
media delle medie dei punteggi dei vari settori = Z  
punteggio normalizzato del dipendente = z

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
9. È stabilito in giorni 10 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso, con possibilità di assistenza da parte delle organizzazioni sindacali. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
10. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

#### **Art. 9 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022)**

1. Le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio alla categoria superiore avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii.
2. Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova.
4. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa, a cura dell'Ufficio Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo il presente articolo, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi.
5. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.
6. L'Ufficio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione di cui al comma precedente, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
7. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale per 15 (quindici) giorni consecutivi e della pubblicazione dell'avviso viene data immediata

comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore.

8. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata, secondo le modalità previste nell'avviso di cui al comma 6. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'avviso di cui al comma 6 prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 30 (trenta) dalla sua pubblicazione.
9. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente che siano in servizio attivo presso questo Ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.
10. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
  - essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
  - avere condotto con questo Ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si svolge la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
  - possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria e il posto oggetto della procedura;
  - disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura; nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;
  - non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura; rivestire uno dei profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con il profilo da coprire come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente;
  - possedere l'anzianità di servizio di almeno 5 anni nel profilo pertinente, nel senso sopra descritto, richiesta in sede di indizione della procedura.
11. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.
12. L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del servizio personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura; della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.
13. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, verranno valutate da un'apposita Commissione.
14. La Commissione di cui al comma 13 è nominata con le modalità previste per la nomina delle Commissioni esaminatrici dei bandi pubblici di concorso.
15. La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri/parametri:

<b>CRITERI</b> per la definizione delle procedure per le progressioni tra le Aree			
<i>1) Media valutazioni ultimo triennio di riferimento</i>	<i>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori</i>	<i>3) Incarichi rivestiti ultimo quinquennio di riferimento</i>	<i>4) Competenze professionali acquisite ultimo</i>

	<i>rispetto all'area di accesso</i>		<i>quinquennio di riferimento</i>
max 50 punti	max 14 punti	max 26 punti	max 10 punti

**CRITERIO 1) per le progressioni tra le Aree**  
*Media valutazioni ultimo triennio di riferimento*

Fino a 70	0
> 71 fino a 75	5
> 76 fino a 80	10
> 81 fino a 85	20
> 86 fino a 90	30
> 91 fino a 94	40
> 95 fino a 97	45
> 98 fino a 100	50

**CRITERIO 2) per le progressioni tra le Aree**  
*Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'area di accesso*

Titoli di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire (valutabili max. 3 punti per ciascun titolo di studio) – Master in materie specialistiche, seconde lauree in materie specialistiche inerenti il profilo da ricoprire	9
Abilitazioni all'esercizio professionale attinenti al profilo da ricoprire	5

**CRITERIO 3) per le progressioni tra le Aree**  
*Incarichi rivestiti ultimo quinquennio di riferimento*

Incarichi professionali art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 (valutabili punti 3 per massimo n. 3 incarichi)	9
Presidente - Membro commissione concorso/gara (valutabili punti 3 per massimo n. 3 commissioni)	9
Responsabile di settore	6
Responsabile del procedimento	8

**CRITERIO 4) per le progressioni tra le Aree**  
*Competenze professionali acquisite ultimo quinquennio di riferimento*

Partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e certificate pertinenti con il profilo professionale da ricoprire (valutabili punti 3 per massimo n. 2 corsi)	6
Attribuzione temporanea di mansioni superiori previste dall'art. 8, CCNL 14.09.2000 nel ruolo che si tratta di coprire o in altro ruolo affine	4

16. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.

17. I dipendenti provenienti da altra Amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva della performance di cui al comma 15, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmeticamente parametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal

vigente Sistema di valutazione della performance.

18. Eventuali incarichi ricoperti o competenze professionali maturate dai dipendenti di cui al comma precedente possono essere utilmente valutati ai fini della procedura in parola. Gli eventuali incarichi ricoperti o le competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestati presso terze Amministrazioni vengono valutati dalla Commissione secondo quanto previsto al successivo comma 20.
19. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al servizio personale per essere verificato e approvato con determinazione del Responsabile del servizio. 20. La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.
20. La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato, oppure di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.
21. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative; in caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.
22. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nella categoria superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nella categoria di provenienza e il Servizio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione.

#### **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI**

##### **Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, co. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97, CCNL 16.11.2022.
3. Le predette attività devono essere assegnate con provvedimento del Responsabile di settore e si identificano; copia del provvedimento dovrà essere trasmesso al servizio Personale per la liquidazione dei dovuti compensi.
4. Le parti concordano di considerare un numero massimo pari a n. 9 dipendenti l'assegnazione delle specifiche responsabilità; a ciascun dipendente potrà essere riconosciuta solo n. 1 indennità per massimo n. 1 specifica responsabilità.
5. Il budget da assegnare, nonché l'effettiva identificazione delle figure aventi diritto e la graduazione dell'incentivo per ciascuna di esse, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84, CCNL 16.11.2022, è effettuato dalla Giunta comunale, su proposta del Segretario comunale, previa consultazione con tutti i Responsabili di Settore. In caso di identificazione di figure aventi diritto superiore al numero fissato dal comma precedente, si potranno assegnare le indennità *de quibus* solo a favore di coloro che avranno conseguito un punteggio più alto, a seguito della graduazione di cui ai commi seguenti.
6. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

<b>TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b>				
	<i>Operatore</i>	<i>Operatore Esperto</i>	<i>Istruttore</i>	<i>Funzionario</i>
<i>Ufficiale di stato civile/anagrafe/elettorale</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	
<i>Responsabile dei Tributi</i>			Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Tutoraggio di altro personale</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Coordinamento di altro personale</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento, tecnico in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento amministrativo in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Riferimento, contabile in procedimenti complessi</i>		Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	
<i>RUP</i>			Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000
<i>Altri incarichi</i>	Importo Max di Euro 1.000	Importo Max di Euro 2.000	Importo Max di Euro 3.000	Importo Max di Euro 4000

7. L'indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante i seguenti criteri:

<b>PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI PER LE AREE DEGLI OPERATORI, OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI</b>	
<b>Indicatore A) "Strategicità operativa/collaborativa"</b>	
le responsabilità conferite hanno un impatto sui risultati attesi	
abbastanza rilevante	fino a 40 punti
mediamente rilevante	fino a 20 punti
contenuto	fino a 5 punti
<b>Indicatore B) "Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti"</b>	
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione	fino a 30 punti

<p>delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo.</p> <p>Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p> <p>Inoltre, l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad attività di progetto</p>	
<p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno.</p> <p>La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).</p>	fino a 15 punti
<p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi</p>	fino a 5 punti
<b>Indicatore C) "Autonomia"</b>	
<p>Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente</p>	fino a 30 punti
<p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 15 punti
<p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento</p>	fino a 5 punti

### PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI PER L'AREA DEI FUNZIONARI

#### Indicatore A) "Strategicità operativa/collaborativa"

le responsabilità conferite hanno un impatto sui risultati attesi

abbastanza rilevante	fino a 30 punti
mediamente rilevante	fino a 15 punti
contenuto	fino a 5 punti
<b>Indicatore B) "Coordinamento risorse umane"</b>	
per più di 3 persone interne coordinate	fino a 10 punti
da 1 a 3 persone interne coordinate	fino a 5 punti
nessuna persona coordinata	0 punti
<b>Indicatore C) "Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti"</b>	

<p>Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p>	fino a 30 punti
<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p>	fino a 15 punti
<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.</p>	fino a 5 punti
<b>Indicatore D) "Autonomia"</b>	
<p>Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico-amministrativo alle decisioni che assume l'Ente</p>	fino a 30 punti
<p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	fino a 15 punti
<p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento</p>	fino a 5 punti

8. La determinazione dell'importo attribuibile di ottiene come segue:

<b>DETERMINAZIONI IMPORTI DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER OGNI AREA</b>				
	<b>Operatori</b>	<b>Operatori specializzati</b>	<b>Istruttori</b>	<b>Funzionari (non titolari di EQ)</b>
fino a 30 punti	Euro 400	Euro 1.000	Euro 1.500	Euro 2.500
da 31 a 60 punti	Euro 600	Euro 1.300	Euro 2.000	Euro 3.000

da 61 a 80 punti	Euro 800	Euro 1.600	Euro 2.500	Euro 3.500
da 81 a 100 punti	Euro 1.000	Euro 2.000	Euro 3.000	Euro 4.000

9. Il valore effettivo sarà riparametro in proporzione alle risorse disponibili definite in sede di CCDI.
10. L'importo delle indennità è decurtato in caso di assenza o malattia per un periodo pari o superiore a 6 mesi annui e verrà conseguentemente proporzionato ai giorni di attività prestati.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71, D.L. n. 112/2008; in caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.

**Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022)**

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.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.
3. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - I) disagiate;
  - II) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - III) implicanti il maneggio di valori.
4. La misura è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
  - 1) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 3 nelle attività svolte dal dipendente;
  - 2) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Criteri per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro:

<b>CRITERI per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro: causale DISAGIO (I)</b>				
in base alla descrizione dell'attività svolta				
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<i>disagio "A"</i> Nessuna condizione di disagio	<i>disagio "B"</i> Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front- office con esposizione al rapporto con il	<i>disagio "C"</i> Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura	<i>disagio "D"</i> Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress	<i>disagio "E"</i> Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza

	pubblico superiore al 60% dell'orario di lavoro	del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni	connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico	problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana
--	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

**CRITERI per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro:  
causale RISCHIO (II)**

in base alla descrizione dell'attività svolta (comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio)

Attività d'ufficio compreso uso di veicolo per accesso ad altri uffici <b>0</b> <i>rischio basso</i>	Attività che prevede l'accesso a cantieri, uso di macchinari per la manutenzione del verde e/o attrezzi manuali <b>1</b> <i>rischio medio</i>	Attività che comportano una esposizione diretta a sostanze chimiche e biologiche, catrame, bitume, oli e loro derivati <b>2</b> <i>rischio alto</i>	Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali <b>3</b> <i>rischio molto alto</i>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**CRITERI per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro:  
causale MANEGGIO VALORI (III)**

in base ai seguenti valori:

Importi medi maneggiati mensilmente fino a € 299,00 <b>0</b> <i>rischio basso</i>	Importi medi maneggiati mensilmente da € 300,00 a € 599,00 <b>1</b> <i>rischio medio</i>	Importi medi maneggiati mensilmente da € 600,00 a € 899,00 <b>2</b> <i>rischio alto</i>	Importi medi maneggiati mensilmente superiore a € 900,00 <b>3</b> <i>rischio molto alto</i>
-----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

**6. Criteri per il calcolo dell'indennità:**

<b>INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</b>	
<i>Somma dei pesi delle 3 causali</i>	<i>Valori giornalieri</i>
1-3	€ 1 – € 5
4-6	€ 6 – € 10
>6	€ 11 – € 15

7. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo, tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni.
8. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso danno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza.
9. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, a seguito di comunicazione, entro il 10 di ogni mese, del Responsabile di area/settore con il numero di giorni per cui ogni lavoratore ha diritto all'indennità riconosciuta.
10. I Responsabili di area/settore dovranno comunicare al servizio personale entro il 15 gennaio di ogni anno, i nominativi dei lavoratori che hanno diritto alle predette indennità.

19

11. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:
  - entro il mese di gennaio di ogni anno, a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità;
  - mensilmente, alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore, fatta eccezione per l'indennità maneggio valori, per la quale la liquidazione è annuale
12. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi precedenti, è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.

#### ***Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE***

##### **Art. 12 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022)**

1. L'Ente determina, con separati provvedimenti, i criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e il sistema di graduazione di ciascuna posizione.
2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ sono definiti all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance, destinando a tale particolare voce retributiva il 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

#### ***Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE***

##### **Art. 13 – Lavoro a distanza (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022)**

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-67 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), stabilirà i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l), provvedendo in particolare a definire la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto e a garantire:
  - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
  - 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
  - 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
  - 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

### **Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

#### **Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022)**

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, CCNL 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

### **Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 15 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)**

1. L'istituto della reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21.5.2018, viene istituito in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti per interventi non differibili e riferiti ai seguenti servizi essenziali:
  - nei servizi tecnici, per la squadra operai;
  - nel servizio vigilanza della polizia municipale;
  - nei servizi demografici, limitatamente all'Ufficio di Stato Civile, per le giornate di chiusura del servizio comunicate alla Procura della Repubblica.
2. Per la squadra operai, in considerazione del numero degli addetti, si concorda di elevare a non più di 8 volte in un mese la messa individuale in reperibilità.
3. Nello specificare che non ci si intende avvalere della possibilità di elevare la misura dell'indennità, si intendono qui richiamato e applicato tutto quanto stabilito all'art. 24, CCNL 21.05.2018.
4. Il Responsabile del servizio Personale provvederà mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per la su detta indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di area/settore, fatta eccezione per i servizi demografici per la quale la liquidazione è annuale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa e individuale.

#### **Art. 16 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022)**

1. Laddove in relazione a particolari esigenze organizzative si rendesse necessario elevare l'arco temporale sui cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare fino a 10 mesi l'arco temporale di riferimento indicandone dettagliatamente le ragioni.

#### **Art. 17 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)**

1. Si applica per tale indennità quanto stabilito all'art. 30, CCNL 16.11.2022.
2. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:
  - entro il mese di gennaio di ogni anno, a indicare con proprio provvedimento il personale avente

diritto alle indennità;

- mensilmente, alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base della verifica della presenza in servizio rilevata attraverso l'apposito software gestionale.
3. L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.
  4. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, co. 5, lett d), ccnl 16.11.2022.
  5. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

#### **Art. 18 – Orario multiperiodale (art. 31, CCNL 16.11.2022)**

1. Le parti prendono atto che l'Ente non ha attivato l'orario multi periodale.

#### **Art. 19 – Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, il Responsabile del servizio personale comunica l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario ad ogni Responsabile.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. Le parti concordano che 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 lavoro.
4. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile di area o di settore, sulla base delle esigenze organizzative individuate dall'Ente e dovrà essere debitamente motivata. L'autorizzazione non potrà essere inferiore ad un tempo di 15 (quindici minuti).
5. In sede di monitoraggio e/o per sopravvenute esigenze gestionali, si potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree e/o i settori del monte ore assegnato, fermo restando i limiti complessivi della spesa.
6. A domanda, il lavoratore potrà optare per il recupero delle ore di straordinario effettuate, compatibilmente con esigenze di servizio. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo. Il recupero potrà avvenire, sempre previa autorizzazione del proprio Responsabile, compatibilmente con le esigenze organizzative del Settore.
7. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, co. 3, CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 20 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)**

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore è previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34, CCNL 16.11.2022, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano (ordinario), la pausa pranzo è stabilita in un'ora; è consentita la riduzione ad almeno trenta minuti solo ed esclusivamente per il recupero della flessibilità giornaliera.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, co. 4, ccnl

vigente.

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.
6. In tutti i casi in cui non è prevista la pausa pranzo, il dipendente non può usufruire del servizio mensa.
7. Vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) Area della vigilanza.

#### **Art. 21 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)**

1. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
2. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
4. Sono mantenute le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale; in particolare:
  - in un'ora, dalle ore 08.00 alle ore 09.00, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in entrata;
  - in quindici minuti, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in uscita, salvo che l'applicazione dell'istituto coincida con l'orario di apertura al pubblico, che rende di fatto inapplicabile tale facoltà per il lavoratore.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Per quanto qui non espressamente disciplinato le parti rinviano alle previsioni dell'art. 36, CCNL siglato in data 16.11.2022.

#### **Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **NON** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.
2. Per quanto riguarda il Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rinvia a quanto prescritto dall'art. 62, CCNL 16.11.2022.

**Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

## **Art. 23 – Formazione del personale**

1. 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. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69, CCNL 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'Ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
  - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5, CCNL 16.11.2022.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56, CCNL 16.11.2022.

## **Art. 24 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna, altresì, ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su 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.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori

esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 25 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione; tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'Amministrazione.

#### **Titolo XII – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 26 – Indennità di funzione (art. 97, CCNL 16.11.2022)**

1. Si applicano i criteri previsti dall'art. 10 del presente CCDI.

#### **Art. 27 – Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)**

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera se rende la prestazione lavorativa per almeno 4 ore giornaliere prestate e svolte effettivamente all'esterno; l'indennità giornaliera verrà, comunque, corrisposta in caso di rientro in ufficio per attività strettamente inerenti al servizio prestato quel giorno all'esterno e non procrastinabili.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. In considerazione della dimensione dell'Ente, della struttura organizzativa in essere, della dimensione del territorio e del contesto sociale omogeneo, si concorda non sia necessario individuare differenziazioni nel compenso, che viene determinato in € 1,00 al giorno.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
  - È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Il Responsabile di Settore dovrà comunicare al servizio personale:
  - entro il 15 gennaio di ogni anno, i nominativi dei lavoratori che hanno diritto alle predette indennità
  - entro il 10 di ogni mese il numero di giorni per cui ogni lavoratore ha diritto all'indennità riconosciutagli.
6. Il Responsabile del servizio Personale provvederà:

- entro il mese di gennaio di ogni anno a indicare con proprio provvedimento il personale avente diritto alle indennità
  - mensilmente alla liquidazione dei compensi spettanti ai lavoratori per le su dette indennità, sulla base delle comunicazioni ricevute dai Responsabili di Settore.
7. L'indennità maturata viene erogata sempre a consuntivo.

### ***Titolo XIII – DISPOSIZIONI FINALI***

#### **Art. 28 – Utilizzo dei risparmi**

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono.
2. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, co. 1, D.L. n. 112/08 come convertito nella L. n. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
5. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

#### **Art. 29 – Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, co. 5, CCNL 16.11.2022).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

#### **Art. 30 – Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.