

**COMUNE DI MONTEROTONDO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data **20 dicembre 2023** presso la residenza del Comune di Monterotondo ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente – dott.ssa Giuseppina Antonelli – Segretario comunale	P []	A []
Componente – Ing. Bernardina Colasanti – Dirigente	P []	A []
Componente – Dott.ssa Laura Felici – Dirigente	P []	A []
Componente – Dott. Michele Lamanna – Dirigente	P []	A []

- la Delegazione Sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	<i>DANIELLE PASINI</i>	P []	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	<i>CAROLINA SILVERI (DELEGA)</i>	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	<i>D'AGOSTINO ANTONIO</i>	P []	A []
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Bernardini Andrea		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Silveri Carolina		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Salvatore Maura		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Lucchesini Francesca		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Palombi Francesca		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Vollaro Aurelio		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Cicalese Ermelinda		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Piccioni Federico		P []	A []
R.S.U. Aziendale	– Panci Paola		P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente **ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.**

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente *dott.ssa Giuseppina Antonelli*

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale UIL FPL
OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale – Bernardini Andrea
R.S.U. Aziendale – Silveri Carolina
R.S.U. Aziendale – Salvatore Maura
R.S.U. Aziendale – Lucchesini Francesca
R.S.U. Aziendale – Palombi Francesca
R.S.U. Aziendale – Vollaro Aurelio
R.S.U. Aziendale – Cicalese Ermelinda
R.S.U. Aziendale – Piccioni Federico
R.S.U. Aziendale – Panci Paola

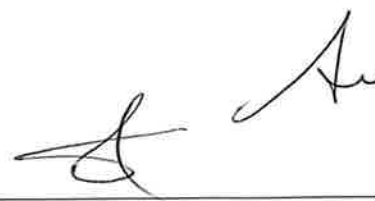
[Handwritten signatures for CGIL, UIL, CISL, and R.S.U. members]

Richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021 - parte giuridica ed economica - sottoscritto in data 16.11.2022 e più in particolare:
- l'art. 7 c.4 del predetto CCNL che individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i tempi e le procedure;
- gli artt. 79, 80 e 81 del CCNL 16.11.2022”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 07/03/2023 avente ad oggetto la costituzione della delegazione trattante di Parte Pubblica per la contrattazione integrativa e il confronto ai sensi del C.C.N.L. 16.11.2022 personale non dirigente
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 25/05/2023 sono state emanate le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale del comparto funzioni locali;
- la determina dirigenziale n.684 del 17/08/2023 con la quale si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023 ai sensi art. 79 CCNL 16.11.2022;
- la Delibera di Giunta n. 340 del 18/12/2023 di autorizzazione alla stipula definitiva del contratto collettivo integrativo 2023 - 2025 e parte economica 2023 per il personale non dirigente del comparto funzioni locali

Acquisito il Verbale n. 44 del 19.12.2023 (prot. n. 2545 del 19.12.2023) con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti, avendo esaminato tutta la documentazione trasmessa relativa alla preintesa sul CCI 2023 - 2025, ha espresso parere favorevole in merito all'utilizzo del fondo risorse decentrate del personale non dirigente del Comune di Monterotondo per l'anno 2023 previsto dalla pre-intesa siglata in data 06/11/2023;

Richiamata l'ipotesi di Pre-intesa sottoscritta il 6 novembre 2023, sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2023-2025 e relativo alla destinazione del fondo per l'annualità 2023;



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) 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) 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) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 310 del 29/12/2014 come aggiornato con DGC n. 37 del 20/02/2020;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto DGC n.102 del 13.04.2018
 - 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, 21.05.2018 per la 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, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/Contrattazione integrativa

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale di norma entro il 30 giugno, verrà verificata l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
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 dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
3. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto

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.
4. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione autentica anche attraverso i canali di cui al precedente art.2 comma 5

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Ai soggetti sindacali viene assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

5. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti.
6. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
7. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
8. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte
9. Le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione da parte del Comando del Corpo di Polizia Locale degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
10. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. A tal fine le parti, ai fini di cui al presente comma, concordano sulla necessità di promuovere specifici incontri per individuare peculiari interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed all'accrescimento delle competenze del personale e per la verifica dei riflessi di tali innovazioni sui dipendenti.
11. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
12. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec, e-mail, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'Amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
13. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

Art. 5.1 - Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, è costituito l'organismo paritetico per l'innovazione, nel caso in cui non fosse già stato costituito, con l'obiettivo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. Le modalità di costituzione, le attività ed i compiti dell'organismo paritetico per l'innovazione sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5.2 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto di quanto previsto dalle norme contrattuali in materia.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. 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;
3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL
4. La presente disciplina contrattuale, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in

linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

5. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
6. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge e contrattuale nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 7 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 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).

Art. 8 – Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.
4. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'EQ, nonché per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali, ai fini dell'adozione di apposito regolamento.
5. La retribuzione accessoria degli incaricati di EQ è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che le parti indicano in una percentuale pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento

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

Art. 9 – 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 (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la 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.
3. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
 4. La disciplina di cui al presente contratto integrativo, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
 5. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 4, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
 6. Le Parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

- a. 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. 684 del 17/08/2023 ammontano a **euro 466.092,27**, 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 riportato in **distinto Allegato al presente contratto**.
3. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.
4. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.
5. 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.
6. Le Parti concordano che eventuali residui nelle somme stanziare per i vari istituti contrattuali nel contratto decentrato nell'anno siano erogati nell'ambito della produttività individuale nello stesso anno ai dipendenti comunali, conseguentemente i relativi residui verranno destinati automaticamente per il finanziamento di premi collegati alla performance individuale, previo formale riscontro contabile da parte del Servizio Finanziario.

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. 11 – Criteri generali

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali, di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1bis del 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 nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura
4. 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, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100
Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800

5. 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 (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le **procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI**, che ne forma parte integrante e sostanziale;
6. 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.
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
8. Le risorse destinate alle progressioni economiche devono offrire la possibilità di progressione ad un quota limitata di dipendenti (max 50% con arrotondamento alla unità inferiore, della platea degli aventi diritto, salvo diversa disposizione di legge o di contratto collettivo), tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
9. Le risorse assegnate annualmente alle progressioni, in sede di accordo decentrato, saranno distribuite tra le graduatorie di area tramite una distribuzione ponderata del budget a disposizione tra le varie aree, ripartendo quindi le risorse disponibili come segue: il 50% diviso uniformemente per ogni area e l'altro 50% diviso in base alla numerosità e al costo unitario di ogni area, in modo da assicurare un'equilibrata valorizzazione di tutte le categorie.
10. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
11. In ogni caso il budget complessivo annuo massimo è soggetto sia alle reali disponibilità presenti all'interno del fondo per le risorse decentrate sia al rispetto dei vincoli di contratto e di legge.
12. Qualora le risorse economiche destinate alle progressioni economiche di una categoria risultino eccedentarie rispetto alle posizioni assegnabili, la quota eccedente sarà destinata a favore della o delle categorie per le quali sono state assegnate risorse insufficienti per assegnare le progressione orizzontale nel limite del 50% del personale avente diritto.
13. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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

Art. 12 – Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati all'art.8 comma 2, in quanto applicabili nell'Ente.
3. spettano al personale a tempo determinato e indeterminato e sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti
4. 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;
1. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente;
3. 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;
4. 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;
5. sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
6. 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 Dirigente;
7. 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.
8. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità,effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1°gennaio2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente della struttura organizzativa apicale.
9. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
10. I provvedimenti dirigenziali sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.

Art. 13 – 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

1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l'indennità condizioni di lavoro, specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative
2. 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:
3. 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 1,00 – 2,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 – 2,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 – 2,50 al giorno.
7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
8. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.
9. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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, interventi su specifiche categorie di utenza disagiata che esponano a condizioni di aggressività verbale e fisica;

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza

Le Parti concordano di attribuire agli Assistenti Sociali un'indennità di rischio pari a euro 500 annui erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese

3.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; disagio connesso allo stress relazionale riconducibile ad interventi su specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili, o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale, Interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie

La condizione di disagio deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza.

3.c. Maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuale maneggiato

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) 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 comportano maneggio di valori di cassa.

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

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 proporzionata al valore mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente calcolato come media del trimestre di riferimento come segue

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa–maneggiati compreso tra € 250 e € 499;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa–maneggiati compreso fra € 500 e € 749;
- Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa–maneggiati uguale o superiore a € 750 .

la liquidazione dell'importo spettante per il maneggio valori avviene a saldo, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base della presentazione dei rendiconti e su attestazione del Dirigente della struttura apicale, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

Art. 14 – 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 o mensilmente, 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. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84 che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti dei servizi in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
3. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 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 Dirigente, con atto scritto, 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 Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
4. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/ del servizio, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare.
5. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
6. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità per al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, devono comunque essere caratterizzate da significativi differenziali di responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella trattazione delle varie fasi procedurali, seppure nell'ambito dell'applicazione vincolata di normativa di legge e regolamentare
7. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli.
8. Le parti prevedono, altresì, che gli incarichi di specifica responsabilità sono da conferire a personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale.
9. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI;
10. L'importo dell'indennità, con un minimo di €. 350 annui lordi, è determinato dal competente dirigente, applicando i criteri di cui all'allegata **tabella "B"** che forma parte integrante e sostanziale del presente CCI;
11. 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,

12. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che le indennità di cui ai commi precedenti siano erogate mensilmente con incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate.
13. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
14. Il personale inquadrato nell'area funzionale della vigilanza non concorre alla composizione di tale fondo e non è destinatario delle relative indennità, in quanto destinatario della indennità di funzione prevista dall'art. 97 del CCNL e concorre alla composizione del fondo relativo.

CAPO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art. 2 comma 3 del D. Lgs. n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano l'automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
3. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge- all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a. compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b. incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c. compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
 - d. compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e. compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f. incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
 - h. proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio

- finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall' art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020);
- i. Piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);
 4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
 5. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa. A tal fine l'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI.
 6. I dirigenti preposti all' applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.
 7. per i **titolari delle posizioni di EQ**, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate all'art. 25

Art. 15.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022] in attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001 e al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza, che si riferiscono a:

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del dirigente competente.

La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascun Servizio coinvolto che, a consuntivo, trasmetterà la rendicontazione economica destinata al servizio risorse umane trattamento economico, per competenti adempimenti.

Art. 15.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022] compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione 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 maggio 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 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente competente.

Art. 15.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del dirigente del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 16 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

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

1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art.55 comma 8 del CCNL, di individuare, all'interno del proprio organico, personale comunale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.
2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo.
3. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
4. Nella prima sessione negoziale successiva le Parti si incontreranno per discutere i criteri per la definizione dell'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art.55 comma 8 del CCNL da proporzionarsi in ragione delle prestazioni richieste.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art.17 - Incentivi Messi Notificatori

1. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 80% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente sulla base del criterio di ripartizione della somma in base alla effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

CAPO VI – Performance e Premio individuale**Art. 18 - Disciplina della performance 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

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

1. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione
3. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c3 lett i) del CCNL.
4. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.
5. L'Ente si impegna ad aprire il confronto con le rappresentanze sindacali sui nuovi criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e la contrattazione sui criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
6. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
7. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
8. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 3 mesi di calendario.
9. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i dirigenti dei servizi dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.
10. Il dirigente del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico e a quello Economico, quest'ultimo provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ per la successiva liquidazione della performance individuale;
12. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance.
13. L'erogazione del premio della performance viene effettuata in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.

14. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
15. Una quota delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.
16. 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).
17. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano scostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente
18. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
19. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'ar.27 del CCNL.

Art. 18.1 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 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), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, nel rispetto del principio di selettività e della limitata quota, a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10%, del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura dipartimentale, con eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5, ed in ogni caso per un minimo di una unità a Dipartimento.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
 - b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti,
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente
 - d) non aver mai percepito la maggiorazione;
4. Le parti si impegnano che in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL definiranno l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. Una volta attuata tale disciplina la percentuale del differenziale del premio individuale sarà portata al 20%.

Art. 18.2 - Progetti Speciali

1. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.
2. A tale scopo, su indicazione della Giunta Comunale in sede di indirizzi alla delegazione trattante di Parte pubblica, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta viene redatta dal

Dirigente di riferimento, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione, del numero dei dipendenti coinvolti e dei sistemi di verifica a consuntivo deve essere comunque coerente con gli obiettivi di performance e di valore pubblico declinati nel PIAO;

3. Il negoziato con le rappresentanze sindacali in sede di contrattazione decentrata per la definizione dei progetti indicati dall'amministrazione e per la ripartizione delle risorse messe a disposizione per tali fini sarà avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione
5. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata di norma entro 60 gg dalla conclusione del progetto, previa validazione dell'organo competente.
6. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singoli Uffici a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente in fase di elaborazione del progetto, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i Dirigenti e i Responsabili competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

a) PERSONALE DI POLIZIA LOCALE:

Gli articoli seguenti 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) ed w) del CCNL-2022.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. 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. A tale personale compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) 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;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:
 - la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o superiori al 50% delle giornate lavorate nel mese.
 - Tale indennità spetta, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 3 ore continuative giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa.

- La misura dell'indennità, identificata sulla base dei sotto indicati criteri, è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente la sua prestazione in attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.
- Le parti stabiliscono che l'importo da erogare sarà così disciplinato:
 - a) servizio espletato in esterno per un periodo superiore alle 5 ore lavorative giornaliere
▶ euro 5,00/giorno
 - b) servizio espletato in esterno per un minimo di 3 ore e fino a 5 ore lavorative giornaliere
▶ euro 2,50 al giorno
 - c) servizio esterno svolto nella giornata del Sabato, della Domenica e nei Festivi infrasettimanali ▶ euro 8,00 al giorno
- Tale indennità potrà essere elevata, fino all'importo massimo di Euro 15,00, con il finanziamento degli incentivi derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS, previa redazione di apposito progetto.

Art. 20 – Indennità di funzione

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

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. 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. Le Parti concordano che l'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Agente di Polizia Locale, Area Istruttori: annui: 330,00 – 1.000 euro/annui;
 - b) Ufficiale di Polizia Locale, non incaricato di EQ, con funzioni di coordinamento e controllo: 1.500 euro/annui;
4. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art. 7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso
5. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a) Il maggior grado rivestito;
 - b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività
 - c) amministrative e tecniche assegnate;
 - d) il numero di lavoratori coordinati;
 - e) il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività.
6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, previa redazione di apposito progetto.

7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
9. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Comandante del Corpo di Polizia Locale, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.
10. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
5. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi oneri riflessi e l'Irap.
6. Con apposita regolamentazione l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

Art. 22- Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, attraverso l'adozione dei seguenti istituti contrattuali:
 - a. Indennità di servizio esterno;
 - b. finalizzata al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 e all'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature dei Corpi e dei servizi di polizia provinciale e di polizia municipale di cui alle lettere d-bis) ed e) del comma 1

dell'articolo 12, destinati al potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

- c. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio
2. Per quanto riguarda l'utilizzo proventi sanzioni codice della strada art. 208 d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285 e relativa assoggettabilità ai vincoli di finanza pubblica posti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le Parti concordano che, previo accertamento economico-contabile da parte dell'Amministrazione e sulla base degli indirizzi fondamentali per la contrattazione integrativa e per l'attribuzione dei compensi incentivanti sulla base della valutazione delle performance, nonché le risorse finanziarie previste per lo scopo nei limiti di legge e di contratto, e sulla base dei principi di diritto enunciati dalla Corte dei Conti – Sezione autonomie N. 5/SEZAUT/2019/QMIG, Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo Regione Marche, n. 3/2020/PAR, Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo Regione Veneto N. SRCVEN/209/2022/PAR, Sezione regionale di controllo Regione Veneto deliberazione n.217/2023/PAR la corresponsione degli incentivi monetari collegati ai **progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** previsti dall'art. 56- quater del CCNL 21.5.2018 e dall'art. 98 del CCNL 16.11.2022, potrà seguire il seguente iter logico procedimentale:
- **Nel primo anno di attivazione di tali progetti**, dunque, la quota dei proventi di cui all'art. 208, comma 4, lett. c), finalizzata al finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo e all'erogazione degli incentivi monetari di cui all'art. 56-*quater* del CCNL 21.5.2018 e dall'art. 98 del CCNL 16.11.2022, dovrà essere calcolata sulla base delle riscossioni effettuate nell'esercizio precedente, come risultanti dal rendiconto approvato dall'Ente, ed inserita nel fondo risorse decentrate.
- Come evidenziato dalla Sezione delle autonomie nella citata deliberazione n. 5/SEZAUT/QMIG, tale quota rientra nell'ambito del divieto posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, in quanto il potenziamento della sicurezza stradale non risulta direttamente correlato né al conseguimento di effettivi recuperi di efficienza né ad un incremento di entrate (o ad un risparmio di spesa) imputabile ad una determinata tipologia di dipendenti con effetti finanziariamente neutri sul piano del bilancio, trattandosi di un progetto approvato in corso di esercizio per il quale non è possibile effettuare una comparazione in termini di incremento di riscossioni rispetto all'esercizio precedente, non disponendosi, prima del termine dell'esercizio, di dati certi con riferimento all'ammontare di tali riscossioni.
- **Nell'esercizio successivo, al contrario, ove il progetto di potenziamento venga nuovamente approvato**, in sede di costituzione del fondo risorse decentrate potrà escludersi dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, la quota dei proventi di cui all'art. 208, comma 4, lett. c) che deriva dall'eventuale incremento delle riscossioni realizzato negli ultimi due esercizi (come risultanti dai rendiconti approvati), con specifico riferimento al periodo temporale in cui ha avuto vigenza il progetto e l'analogo periodo dell'esercizio precedente, fermo restando l'assoggettamento al limite per il restante periodo temporale; tale incremento, infatti, può considerarsi correlato alla maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, alla stregua del principio enunciato dalla Sezione delle autonomie nella citata deliberazione n. 5/SEZAUT/QMIG (sul nesso eziologico che deve intercorrere, ai fini dell'esclusione dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, tra l'attuazione del progetto di potenziamento e le maggiori entrate riscosse per effetto dello stesso progetto, cfr. Sezione regionale di controllo per le Marche, n. 3/2020/PAR).
3. L'effettiva applicazione di quanto disciplinato al comma 2 ai fini della eventuale esclusione dall'applicazione del limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017, è soggetta a preventiva analisi e riscontro economico-contabile da parte del competente Servizio finanziario, tenendo anche conto delle indicazioni giuscontabili fornite in merito dalle sezioni regionali della Corte dei Conti.

b) PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO:

1. Alla luce di quanto stabilito dalla nuova Sezione Contrattuale del Personale Educativo e Scolastico, le Parti assumono tutte le necessarie iniziative al fine di qualificare in modo ottimale le attività di educazione e insegnamento destinate ai bambini per la fascia da 0 a 6 anni in considerazione dell'evoluzione normativa
2. derivante dal D.Lgvo n°65/2017.
3. In tale ambito ricadono anche i servizi ausiliari e di supporto all'attività di educatrici e insegnanti, con particolare riguardo alle necessarie e tempestive sostituzioni e integrazioni di personale abilitato e inserito in specifiche graduatorie che in caso assenza giustificata del personale titolare del servizio, assicurino il mantenimento ottimale del rapporto fra educatrice/insegnante e bambini (cd "sostituzioni").
4. Le Parti assumono come parte integrante del CCI le disposizioni intervenute a seguito del confronto di cui all'art. 86 e 87 che abbia rideterminato i valori per gli orari ridotti dell'attività didattica per le insegnanti, o per le attività integrative delle educatrici.
5. In considerazione delle evolute competenze inerenti le figure dell'insegnante della scuola primaria e dell'educatrice nell'attività dei nidi, verrà assicurata, anche sulla base della legislazione nazionale e regionale in materia, la piena applicazione dell'art. 91, che dovrà individuare e realizzare i fabbisogni formativi per tutte le insegnanti ed educatrici che operano nell'ambito dell'annualità scolastica.

Art. 23 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico

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

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab); 86, comma 7; 87, comma 5; 88, comma 5 e 89, comma 3, del CCNL-2022, l'ente può chiedere al personale educativo/scolastico la disponibilità a svolgere attività extra calendario scolastico, al personale che non abbia superato le attività educative e di insegnamento pari a 42 settimane di calendario scolastico annuo. A tale fine saranno predisposti progetti dedicati da contrattare con le rappresentanze sindacali ai sensi della normativa contrattuale vigente.
2. Le somme, complessivamente calcolate, per ogni anno, vengono finanziate col fondo risorse decentrate, di cui all'articolo 79, del CCNL-2022 e andranno previste nell'accordo annuale per l'utilizzo, ex art. 80 CCNL-2022.
3. 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.24 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art.25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ(art. 7, comma4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022 come da relativo Regolamento approvato con delibera di Giunta comunale.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una

quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

3. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
4. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Dirigente, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
6. La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale, entro e non oltre il mese di giugno dell'anno successivo relativo alla valutazione.
7. Il trattamento economico accessorio di cui al presente articolo è onnicomprensivo, ai sensi del vigente CCNL delle Funzioni Locali. Ulteriori voci di salario accessorio e compensi per lavoro straordinario
8. possono essere erogati, ai responsabili di EQ, solo nei casi e nei limiti espressamente previsti e disciplinati dalla normativa vigente e dal CCNL medesimo.
9. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. con le valutazioni individuali superiori 96,00, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione negativa.

Art. 26 – 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.113 del d.lgs. n. 50/2016 o in base all'art45 del nuovo codice appalti decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36;
 - 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;
3. Qualora l'incaricato di E.Q. percepisca ulteriori emolumenti legati alle leggi speciali richiamate nell'art. 20 comma 1 lett h) l'indennità di risultato sarà riproporzionata secondo i seguenti criteri:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500 euro	0%
Da 1.501 a 3.000 euro	10%
Da 3.001 a 5.000 euro	25%
Da 5.001 a 7.000 euro	45%
Oltre i 7.000 euro	60%

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Elevata Qualificazione



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO****Art. 27 – 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 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. 28 – Reperibilità

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

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

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
2. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.
3. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 2. I dirigenti dei servizi competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
5. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.

6. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dalla Posizione Organizzativa del servizio interessato, in modo da rispettare i seguenti vincoli:
 - a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il responsabile nell'arco di 30 minuti;
 - b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato fino a 8 volte/mese in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell' art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL;
 - c) ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
7. Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018 ed è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno.
8. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 7 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
9. L'indennità di reperibilità di cui al comma 7 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato
10. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
11. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 7.
12. La disciplina del comma 11 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
13. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
14. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all' organizzazione del servizio.

Art. 29 – 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. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - Si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel mese, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 10%. Il termine «equilibrato» può non corrispondere esattamente ad un numero identico, in quanto un

- ragionevole differenziale (ad esempio del 10% o di 1 o 2 unità, tra i turni antimeridiani e pomeridiani) può essere giustificato da esigenze organizzative, e comunque, non sembrerebbe contraddire il concetto di equilibrio.
- Non compromette l'equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni l'eventuale assenza del dipendente per una delle legittime fattispecie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché da cambi turno disposti dal Dirigente/Comandante per esigenze di servizio. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
 - L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. 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.
 - Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino
5. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni (se previsti) effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali, debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino a un massimo di 12 (o altro valore ragionevolmente non troppo eccedente i 10 previsti dal Ccnl 16/11/2022);
6. In relazione a particolari situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore, su autorizzazione del dirigente competente, potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 6 mesi, eventualmente rinnovabili.
7. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; 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.

Art.30 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La maggiorazione dei compensi per lavoro straordinario è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
1. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente del Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
2. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
3. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a max 250 ex art. 5 del d.lgs. 66/2003 annue in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore. ~
5. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
6. L'Amministrazione invia quadrimestralmente ai soggetti sindacali un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori/aree d'intervento per consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione.

Art.31 - Banca delle ore

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario -previamente autorizzate dal competente dirigente del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 70 ore.
4. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - a) sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi; ovviamente escluse le maggiorazioni che sono già state erogate.
In questa ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
 - b) sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare le proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

5. Le ore accumulate sono evidenziate mensilmente nella busta paga e nei riepiloghi dei cartellini mensili. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 60 giorni.
8. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
9. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
10. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.
11. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno all'Organismo paritetico per l'innovazione ed alle rappresentanze sindacali.

Art. 32 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. 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. 33 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

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

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i dirigenti dei servizi valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

5. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.
6. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.
7. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
8. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico;
9. 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 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.
10. La parte datoriale in applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022 si impegna a presentare alla RSU e alle OO.SS. una proposta organica di revisione della flessibilità dell'orario di lavoro (*comunque ad oggi già prevista in entrata per i vari servizi comunali con modalità differenziate in base alle esigenze organizzative e di apertura al pubblico delle varie strutture*) elaborando quindi una compiuta disciplina delle fasce di flessibilità sia in entrata sia in uscita nonché delle necessarie fasce obbligatorie di presenza con l'obiettivo di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e al fine di valutare adeguatamente, in via preventiva, i potenziali effetti dei contenuti derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità sulla propria organizzazione e capacità operativa, anche in termini di monitoraggio automatizzato del debito orario derivante dall'applicazione di tale istituto;
11. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
13. Il Regolamento comunale sugli orari di lavoro e di servizio declinerà in modo dettagliato le politiche degli orari di lavoro, le fasce di flessibilità in entrata/uscita, le modalità di recupero e le ulteriori fasce di flessibilità, ecc., in applicazione dei criteri generali indicati dal presente CCI.

Art. 34 – Orario multiperiodale

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

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente a determinati servizi comunali
2. 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;
3. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno;
4. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 2, 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;

5. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:
6. da 13 a 20 settimane/anno;
7. 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.

Art. 35 – Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022) e 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

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. 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 obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa;
3. 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 durata di almeno quindici minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, nel caso in cui non sia possibile prevedere un'organizzazione di lavoro che consenta una pausa pranzo di 30 minuti:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile solo nei casi di interventi di emergenza e a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
 - b) Area della vigilanza e polizia locale;
 - c) Area scolastica ed educativa;
 - d) Addetti del Sistema bibliotecario e museale.
4. Restano ferme le regole per l'attribuzione dei buoni pasto ai sensi del vigente Regolamento relativo al servizio di mensa in favore del personale dipendente comunale;
5. L'amministrazione comunale si impegna ad elaborare, previa informativa sindacale, un nuovo Regolamento per la disciplina del servizio di mensa in favore del personale dipendente comunale che disciplini in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali l'erogazione dei buoni pasto al personale dipendente

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 36 – 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) L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs.n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- e) L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente lettera c).
- f) L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n.81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- g) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno 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 per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- h) L'Amministrazione s'impegna 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 normativa in materia di sicurezza
- i) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- j) 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.
- k) 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.
- l) In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
- Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
- m) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 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 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
- n) In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.
 - o) L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.
 - p) impegno dell'Amministrazione a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
 - q) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
 - r) le informazioni relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro possono essere considerate ai fini di individuare le attività che potrebbero comportare la corresponsione di una indennità di condizioni di lavoro in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi, oltre alla definizione di specifiche misure di tutela del lavoratore a rischio (es. maternità).
 - s) Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 36.1 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 37 – Innovazioni tecnologiche

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

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

3. Agli incontri sarà presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.
4. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
5. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro con le RSU e le OO.SS. per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento in materia di sviluppo tecnologico dell'Ente.
6. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche e/o l'introduzione o aggiornamento di software, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 38 – Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo V del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo;
 - f. favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - g. favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - h. favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - i. favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera
4. con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse

finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

5. A tal fine l'Ente, nel rispetto dei vincoli di bilancio e della programmazione economico-finanziaria, destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti, nonché le possibilità di formazione gratuita offerta da piattaforme online di enti pubblici e privati;
6. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
7. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.
8. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
9. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate sia pubbliche che private, con valutazione differenziata per quelle che si sono concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).
10. Le parti concordano che ai dipendenti delle Aree Istruttori, Funzionari ed EQ, ai quali per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali, sia assicurata la formazione in orario di servizio, necessaria all'acquisizione dei crediti formativi necessari al mantenimento della propria iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o ad albi speciali
11. Le Parti concordano che se l'iscrizione all'Albo è connessa e necessaria all'attività svolta, allora la spesa per la formazione volta a mantenere l'iscrizione negli Albi Professionali va garantita a carico dell'Ente, cercando comunque ove possibile anche attività formative gratuite (viste comunque le ristrettezze di bilancio) oppure in collaborazione con altri enti locali
12. L'amministrazione assicura ai dipendenti banche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
13. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte

Art. 39 – Lavoro agile e lavoro da remoto

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.
2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. 81/2017, le Parti concordano di adottare specifici regolamenti, previo confronto tra le parti che dovrà disciplinare:
 - i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto
 - i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto

- i criteri di priorità per l'accesso agli stessi
al fine di coniugare il ricorso al lavoro a distanza, sulla base del modello organizzativo dell'ente con le esigenze dell'organizzazione del lavoro presso la struttura dove il dipendente opera.

Art. 40 – Preavviso

1. In riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL del 5 ottobre 2001 le parti convengono che qualora un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso, l'Amministrazione rinuncerà al preavviso stesso.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 41 - Le attività del "welfare integrativo"

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

2. 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.
3. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
4. 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.
5. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Art. 42 – Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Allegato "A" al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare 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 due 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. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente del Settore Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
8. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Dirigente 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 all'albo Pretorio e in Amministrazione Trasparente per almeno 15 (quindici) giorni;
10. le graduatorie di cui al comma 8 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 (con le stesse modalità di cui al comma 8) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, 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;

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
<p>La valutazione della performance del dipendente del triennio precedente 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 La media aritmetica semplice dei punteggi ottenuti nel triennio determina il Valore della Valutazione utile ai fini della collocazione nella graduatoria di merito, al risultato ottenuto nella media delle schede di valutazione della performance corrisponde un punteggio determinato sulla base della griglia 1 sotto riportata</p>	72
<p>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. Per la valutazione di tale requisito si assegnano 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni sarà attribuito un punteggio pari a 0,17 punti Il numero massimo degli anni cui attribuire i punti è di 6 anni, per un massimo di 12 punti N.B. per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo di 3 punti</p>	12
<p>Titoli di Studio Danno luogo a punteggio i titoli di studio aventi valore legale, rilasciati cioè da scuole, istituti e università pubbliche e paritarie autorizzati e accreditati dal competente Ministero dell'Istruzione. I titoli conseguiti all'estero devono essere stati dichiarati, equipollenti dalla competente autorità italiana, sulla base della griglia 2 sotto riportata.</p>	6
<p>FORMAZIONE: Per formazione e aggiornamento professionale, si fa riferimento alla</p>	

formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche compiti e mansioni diverse. Tali concetti attengono al modo di operare e comprendono quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo di riferimento, sulla base della griglia 3 sotto riportata Sono comunque esclusi i corsi di formazione obbligatoria (Sicurezza luoghi lavoro D.Lgs 81/2008 e Anticorruzione) organizzati dal Comune di Monterotondo.	10
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3

GRIGLIA 1**Calcolo del valore della performance individuale**

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti valore performance
da 60,00 a 63,29	50,00
da 63,30 a 66,59	51,50
da 66,60 a 69,99	52,90
da 70,00 a 73,29	54,60
da 73,30 a 76,59	56,30
da 76,60 a 79,99	58,40
da 80,00 a 83,29	60,50
da 83,30 a 86,59	61,30
da 86,60 a 89,99	62,00
da 90,00 a 93,30	63,50
da 93,31 a 94,99	65,20
da 95,00 a 96,59	66,50
da 96,60 a 98,29	68,70
da 98,30 a 100	72,00

GRIGLIA 2**Titoli di studio (il punteggio del titolo superiore assorbe il punteggio del titolo inferiore):**

titolo di studio posseduto	Punteggio attribuito
Diploma di scuola secondaria triennale/quadriennale	punti 0,50
Diploma di scuola secondaria quinquennale	punti 1
Laurea triennale	punti 2,5
Laurea Triennale e in aggiunta un altro titolo universitario (es. Master I livello/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale	punti 3,5
Laurea Magistrale o Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento	punti 4
Laurea Magistrale o Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta un altro titolo universitario (es. Master II livello/altra laurea/corso di specializzazione/dottorato di ricerca) o abilitazione professionale	punti 5,5

Ulteriori titoli di studio universitari <u>in aggiunta</u> a quelli in precedenza già considerati (ulteriori Master, Corsi di perfezionamento/specializzazione, lauree, dottorati)	0,5 punti aggiuntivi
--	----------------------

Il totale dei punteggi attribuiti non potrà essere superiore al punteggio complessivo massimo di 6 punti

GRIGLIA 3

La valutazione dei processi formativi è relativa all'attività di partecipazione a corsi di formazione e seminari nelle materie relative alle funzioni attribuite al momento della partecipazione e relativa al **triennio precedente** l'avvio della procedura purché in ogni caso pertinenti all'area professionale di appartenenza e/o all'attività effettivamente svolta.

Punteggi massimi attribuibili per arricchimento professionale

- A) Formazione certificata e pertinente con PROFITTO/ESAME FINALE** Corsi di formazione e aggiornamento, frequentati presso Università, statali e non statali, ovvero altri organismi formativi pubblici o privati, **con attestato finale di frequenza con profitto o con superamento di esame finale**, saranno valutati nel seguente modo:

tipologia corsi	Punteggi per ogni corso frequentato
corsi di formazione da 1 a 3 ore	0,50
corsi di formazione da tre ore e fino a 10 ore	1,5
corsi di formazione fino a 30	2
corsi di formazione oltre 30 ore	3

B) formazione certificata e pertinente SENZA ESAME FINALE

La Formazione certificata e pertinente, **senza esame finale**, sarà valutata in base alla durata del corso

tipologia corsi	Punteggi per ogni corso frequentato
corsi di formazione da 1 a 3 ore	0,25
corsi di formazione da tre ore e fino a 10 ore	0,75
corsi di formazione fino a 30	1
corsi di formazione oltre 30 ore	1,5

Il totale dei punteggi attribuiti (A + B) non potrà essere superiore al punteggio complessivo massimo di 10 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, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto in punteggio più alto nella media delle valutazioni (performance individuale)
- in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta nel fattore capacità culturali e professionali (sommando il punteggio titoli di studio e formazione)
- in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano come età anagrafica.

Allegato "B" al CCI 2023/2025

MISURA ANNUALE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 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
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	350	2.000
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	540	
4.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	350	1.000
5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	350	2.000
6.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	350	1.000
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto;	350	2.000
8.	specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	360	
9.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	350	3.000
10.	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	360	
11.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	350	1.000
12.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023.	350	2.000
13.	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.	1.000	3.000

14.	responsabilità di procedimenti amministrativi complessi e di particolare rilevanza, ai sensi della L. 241/1990 con connesse responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati.	350	2.000
15	Affidamento di responsabilità, anche istruttorie, collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, connotato da un elevato livello di discrezionalità amministrativa o tecnica trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti, implicanti l'esercizio di competenze elevate o specialistiche che richiedono specificità professionale collegata anche con l'iscrizione ad Albi professionali	350	2.000

Handwritten signature

Per **procedimenti complessi**, ai sensi del presente contratto, si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:

- Conduzione in autonomia del processo decisionale;
- Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
- Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti ad evoluzione fasica, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;
- Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
- Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto beneficiario dell'indennità;

Handwritten mark

Handwritten signature

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500 + 500 + 500 + 500) * 75$ per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Criteria per la graduazione dei compensi nell'ambito degli importi minimi e massimi previsti dalla tabella B

Gli incarichi, sono determinati dal dirigente della struttura apicale sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell'articolazione delle attività e dei compiti da svolgere all'incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell'Amministrazione comunale.

Gli importi previsti dalla tabella B sono stabiliti dal competente dirigente al momento dell'assegnazione dell'incarico (che dovrà contenere formale e dettagliata motivazione al riguardo), a seguito di graduazione basata sui seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa che vanno pertanto a caratterizzare i compiti indicati nella tabella B:

- a) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.).
- b) Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione
- c) Complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento;
- d) Grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione, tenuto conto delle responsabilità personali civile, penale e amministrativo-contabile alle quali è assoggettato il pubblico dipendente;
- e) Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione della struttura di appartenenza e/o dell'Ente;
- f) Rilevanza esterna della funzione connessa alla responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
- g) Grado di autonomia gestionale nei rapporti interni (anche con eventuale personale da coordinare) ed esterni.
- h) l' esigenza di azioni di aggiornamento professionale e formativo;
- i) affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore;
- j) complessità delle problematiche e delle attività da gestire (es. eterogeneità delle attività, livello di standardizzazione, eventuali scadenze perentorie da rispettare, tipologia e periodicità delle stesse, ecc.);
- k) Autonomia decisionale e collaborativa di particolare rilevanza (senza effetti esterni) che concorre alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile nonché dei vertici politici/amministrativi;
- l) Necessità di capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire

