



# Comune di Arquata Scrivia

Provincia di Alessandria

\*\*\*\*\*

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025 – PARTE NORMATIVA**

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023-2025 – PARTE NORMATIVA**

L’anno 2024, il giorno 12 del mese di gennaio alle ore 10,00 presso la sede del Comune di Arquata Scrivia (AL), si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale, nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 19/12/2022 e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica - datoriale:

- Dott.ssa Maria Matrone, Segretario Comunale reggente, con funzioni di Presidente;
- Dr.ssa Anna Giusta, Responsabile del Servizio Finanze -Assente
- Dr. Ercole Zanassi, Responsabile del Servizio Risorse Umane

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- Sig. Bisio Alessio -
- Sig. Bonanno Salvatore - Assente
- Sig. Massa Angelo
- Sig. Cravietto Marco - Assente

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP – Sig. Astengo

CISL FPS – Sig. Brollo

UIL FPL – Sig. Righini

## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1** **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Arquata Scrivia, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l’Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D. Lgs. n. 165/2001”.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

### **Art. 2** **Durata**

1. Il presente CCDI è relativo al triennio 2023-2025.
2. L'avvenuta stipulazione del presente CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del presente CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

### **Art. 3** **Interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da una di esse per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. La richiesta deve essere trasmessa alle altre parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## **TITOLO II** **RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 4** **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali secondo quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL del 16/11/2022.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 16/11/2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Non avendo l'Unione "Terre di Fiume" (unica configurazione datoriale nell'ambito della forma associativa tra i Comuni di Sale e Molino dei Torti) l'obbligo di costituire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (in quanto il numero dei dipendenti è non superiore a n. 70 dipendenti) sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, da parte dell'Ufficio personale:

- i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale;
- il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
- i dati sui contratti a tempo determinato
- i dati sui contratti di somministrazione;
- i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
- l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

### **Art. 5** **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto le materie elencate dall'art. 5 del CCNL 16/11/2022.

### **Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione**

1. Avendo il Comune di Arquata Scrivia un numero di dipendenti non superiore a 70, non è prevista l'istituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art 6 del CCNL 16/11/2022.

### **Art. 7 Contrattazione decentrata integrativa**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono designati dal competente organo dell'Ente.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate dall'art 7 del CCNL 16/11/2022.

5. La contrattazione decentrata integrativa si svolge nei tempi e con le procedure disciplinate dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

### **Art. 8 Verifiche dell'attuazione del contratto<sup>1</sup>**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, in occasione del negoziato di cui all'art. 2, comma 5, del presente CCDI.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 9 Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, in idonei locali concordati con l'amministrazione, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate **al Servizio Segreteria Affari Istituzionali** con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno

---

<sup>1</sup> Art. 8, comma 8, CCNL 16/11/2022: "I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. [...]"

spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici

3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili dei singoli Servizi interessati e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

#### **Art. 10**

##### **Prerogative e permessi sindacali. Diritto di affissione.**

1. In materia di prerogative sindacali, inclusi distacchi, permessi e aspettative sindacali, si fa rinvio alla disciplina del CCNQ del 04/12/2017, salvo diversa disciplina contrattuale che dovesse sopravvenire.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano al protocollo con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare preventivamente il Responsabile del Servizio di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 10 bis**

##### **Regolamentazione del diritto di sciopero – Servizi essenziali e contingenti minimi**

- 1) Le funzioni essenziali per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono individuate, ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000, nell'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni Autonomie Locali del 19/09/2002.
- 2) La continuità dei servizi essenziali è garantita senza ricorso allo straordinario o ad altre modalità operative e comunque salvaguardando ferie e riposi programmati.
- 3) Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 – nei casi di sciopero proclamato per l'intera giornata – è garantita la continuità delle prestazioni normalmente erogate 7 giorni su 7 tra quelle elencate in tabella 1.
- 4) La quantificazione dei contingenti di personale esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le relative figure professionali sono evidenziati a fianco di ogni servizio essenziale come di seguito indicato:

**SERVIZIO PRESTAZIONE CONTINGENTE  
STATO CIVILE – Elettorale**

Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti da svolgere nelle ultime due ore alla fine della giornata e dell'orario di apertura al pubblico (generalmente dalle 09,00 alle 12,00).

Limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del Decreto di convocazione dei Comizi Elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

n. 1 dipendente Area Istruttori

#### **POLIZIA MUNICIPALE**

Limitatamente alle attività di: polizia mortuaria, antinfortunistica e pronto intervento per incidenti, reperibilità delle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di pubblica sicurezza con le modalità di cui all'art. 5 della L. 65/86 e T.S.O., vigilanza della casa municipale, assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve e situazioni di emergenza.

n. 1 Agente di Polizia Municipale per turno.

#### **SERVIZIO CIMITERIALE (se gestito direttamente dall'ente)**

Il servizio cimiteriale è limitato al ricevimento e alla inumazione delle salme su disposizione dell'A.G..

n. 1 dipendente di Area Operatori

### **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 11 Nuovo sistema di classificazione**

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), nelle seguenti quattro aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, denominati incarichi di "EQ".

3. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali, previo confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'allegato A) al CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari

importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiare, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiari sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiari", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

4. Le parti concordano i seguenti criteri e modalità per l'attribuzione dei differenziali stipendiari.

A) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiari sono definite annualmente in sede di accordo per la ripartizione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 2, comma 5, del presente CCDI. Nella stessa sede, è definito anche il numero dei differenziali stipendiari attribuibili nell'anno per ciascuna Area;

B) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i lavoratori in servizio a tempo indeterminato che:

- che negli ultimi 3 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. Ai fini della maturazione del triennio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione<sup>2</sup>, non abbiano subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla data di scadenza del termine fissato per la presentazione delle domande, il dipendente sia sottoposto ad un procedimento disciplinare in corso, viene ammesso alla procedura con riserva. Ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. A tal fine, le risorse corrispondenti sono accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- abbiano conseguito almeno tre valutazioni individuali annuali presso l'Ente;

C) Non possono partecipare alla procedura di progressione economica i dipendenti neoassunti o che hanno effettuato una progressione di carriera "verticale" da meno di 3 (tre) anni al 31 dicembre dell'anno che precede la decorrenza della progressione.<sup>3</sup>

D) La procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiari prende avvio, dopo la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le relative risorse, mediante la pubblicazione, a cura del Segretario Comunale, di un avviso pubblico destinato ai dipendenti dell'Ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicati i differenziali stipendiari, distinte per area, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

I dipendenti interessati presentano apposita istanza corredata dal curriculum.

Scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande, il Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di Valutazione provvede alla redazione delle relative graduatorie, indicando il punteggio complessivo ottenuto sulla base dei criteri di cui ai commi seguenti.

---

<sup>2</sup> Il biennio è calcolato a ritroso rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura.

<sup>3</sup> Si richiama il parere ARAN CFC 114b/2023.

Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, per il personale titolare di incarichi di EQ è predisposta una distinta graduatoria all'interno dell'Area di appartenenza.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

E) I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

a) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive 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. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la progressione economica è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Viceversa, nel caso in cui il sistema di misurazione e valutazione sia stato modificato, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

**Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore;**

b) 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. **Sono assegnati tre punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento fino ad un massimo di punti attribuibili;**

c) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Sono valorizzati i seguenti elementi di valutazione:

1. possesso di titolo di studio ulteriore rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: **punti 2;**

2. maturazione di particolari esperienze professionali, con riferimento al triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura (max **punti 3**), suddivisi come segue:

a) seguito di conferimento di incarichi di specifica responsabilità e/o affidamento di incarichi di particolare rilevanza<sup>4</sup> (es. RUP, direzione lavori, responsabilità di progetti e/ o obiettivi particolarmente rilevanti): **sono riconosciuti 0,50 punti per incarico fino a un massimo di punti 1;**

b) acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo: **sono riconosciuti 0,50 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura fino ad un massimo di 2 punti.**

5. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati al comma 4 sono così stabiliti:

Area	Media delle ultime	Esperienza	Capacità	Punteggio massimo
------	--------------------	------------	----------	-------------------

<sup>4</sup> Si richiama l'articolo 84 del CCNL del 16/11/2022.

	<b>tre valutazioni individuali annuali (a)</b>	<b>professionale Maturata (b)</b>	<b>culturali e professionali (c)</b>	<b>totale</b>
Operatori	60	35	5	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari ed E.Q.	80	15	5	100

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo, fino a un massimo del 3% del punteggio ottenuto, come segue:

<b>Numero anni senza progressione</b>	<b>Percentuale</b>
Da più di sei anni, fino a otto	1%
Da più di otto anni, fino a nove	2%
Oltre nove anni	3%

7. Il punteggio individuale finale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del comma 5, aumentato, se spettante, dal punteggio aggiuntivo di cui al comma 6.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

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

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

10. I dipendenti interessati possono presentare motivata istanza di riesame in forma scritta all'Ufficio Personale e al Segretario Comunale, entro il termine di giorni dieci (10 giorni) dalla data di approvazione della/e graduatoria/e delle progressioni economiche. Il Segretario Comunale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria.

11. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

### Art. 13

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) - (art. 7, comma 4, lett. v) – art. 17 CCNL**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di posizioni di EQ.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto di conferimento ad interim. I criteri per la determinazione di detta percentuale sono definiti in sede di regolamentazione degli incarichi di EQ, oggetto di confronto tra le parti ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16/11/2022.
4. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. L'importo previsto dal precedente comma 3 è attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo.

#### **Art. 14**

#### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione - (art. 7, comma 4, lett. j) – art. 17 CCNL)**

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale ai compensi percepiti dai titolari di incarichi di EQ ai sensi dell'art 20 del CCNL 16/11/2022, secondo uno schema di fasce di valore progressivo così articolato:

<b>Scaglioni di somme percepite per incentivi (art. 20 del CCNL del 16/11/2022)</b>	<b>Riduzione indennità di risultato</b>
Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da 5001,00 a euro 7000,00	10%
Da 7001,00 a euro 10.000,00	15%
Oltre i 10.000,00 euro	20%

#### **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 15**

#### **Orario di lavoro**

1. Si applica l'art. 29 del CCDI del 16/11/2022.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. L'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022.

4. Possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 20 del presente contratto;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 16 del presente contratto;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanale con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'articolo 31 del CCNL del 16/11/2022 (orario multiperiodale).

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, come stabilita dal CCNL; qualora il dipendente omettesse di timbrare in entrata e/o in uscita dovrà presentare all'ufficio personale un giustificativo attestante gli orari di ingresso e/o uscita ed indicante i motivi di tale omissione. Tale giustificativo dovrà essere vistato dal Responsabile di E.Q. ovvero dal Segretario Comunale per i titolari di E.Q. **per massimo nr. 4 giornate anno.**

## **Art. 16**

### **Turnazioni**

(art. 30 del CCNL16/11/2022)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Area	Profilo professionale
Polizia Locale	<b>4</b>	Area degli istruttori	Agente di Polizia locale

## **Art. 17 Indennità di pronta reperibilità**

1. L'indennità di pronta reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018:

- è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento, riferite a servizi essenziali e non differibili, individuate dall'Ente, attraverso l'istituzione del servizio di pronta reperibilità;

- è remunerata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato;
  - non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente, assicurando la rotazione tra più soggetti, anche volontari, fatte salve situazioni di emergenza e/o calamità naturali.
  - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
  - qualora la reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
  - in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art. 38, comma 7 (lavoro straordinario) o dell'art. 38-bis (banca delle ore), con equivalente recupero orario per le stesse ore e esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. Servizio in cui è stata istituita la pronta reperibilità è il seguente:
- servizio tecnico manutentivo.
- 5 L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. Sono beneficiari dell'indennità di reperibilità, per le aree di pronto intervento: addetti al servizio tecnico manutentivo

## Art. 18

**Lavoro straordinario** (art. 7, comma 4, lettere s) del CCNL 16/11/2022)

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<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. 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.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16.11.2022

5. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

**Art. 19**  
**Banca delle ore**

1. E' istituita la Banca delle ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, nel limite di cui al successivo comma 3.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 4 dell'articolo 19 del presente CCDI (Orario di lavoro flessibile).
3. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o) e dell'art 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che 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 vigente CCNL Funzioni Locali, è pari a 40.
4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

**Art. 20**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale di cui al comma 2, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
3. La flessibilità prevede la possibilità di un'entrata posticipata e di un'uscita anticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 19 del presente contratto ovvero sarà effettuata una trattenuta sullo stipendio pari debito orario non recuperato.
5. È confermata, in armonia con le disposizioni di cui agli artt. 22 co. 4 lett.a) 21.05.2018 e all' art 36 c. 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 la possibilità di flessibilità anticipata di 30 minuti in ingresso alle ore 14,00 nei giorni di rientro pomeridiano.
6. 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:
  - beneficiino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 21  
Buono pasto**

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1 ora al pomeriggio, o alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di € 7. 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 lavoro.
2. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT. Per le figure professionali operanti in sede di protezione civile, vigilanza ed elettorale è consentito, al fine di garantire la continuità del servizio per comprovate esigenze d'interesse pubblico, fruire di una pausa per la consumazione del pasto anche alla fine del turno di lavoro e/o di durata inferiore a quella contrattualmente prevista.
3. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
4. I buoni pasto verranno di norma erogati periodicamente mediante consegna di Carnet costituito di norma da n. 20 buoni.

**Art. 22  
Contingente dei lavoratori a tempo parziale - (art. 53 del CCNL 21/05/2018)**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di elevata qualificazione.

**TITOLO V  
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

**Art. 23  
Quantificazione del Fondo risorse decentrate**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In particolare, le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. b)<sup>5</sup> e c)<sup>6</sup> potranno essere rese disponibili ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022<sup>7</sup>.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

## **Art. 24** **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, del CCNL del 16/11/2022) 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;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (Compensi ISTAT);
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

2. Le parti concordano che una percentuale significativa delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, sia destinata ad incentivare la performance individuale e quella organizzativa.

3. Eventuali risorse di parte stabile non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

4. In ogni caso le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le risorse di parte variabile presenti nel Fondo risorse decentrate sono destinate per almeno il 30% alla

---

<sup>5</sup> b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

<sup>6</sup> c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

<sup>7</sup> c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

performance individuale<sup>8</sup>, fatta eccezione per le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale ed aventi quindi una destinazione vincolata.

### **Art. 25**

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL del 16/11/2022)<sup>9</sup>

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - 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. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

### **Art. 26**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

(art 7, comma 4, lett. b CCNL del 16/11/2022)<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

<sup>9</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

<sup>10</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

1. In sede di ripartizione delle risorse correlate alla performance, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
  - a) attribuzione alla **performance organizzativa** di una quota pari al **50 %** delle risorse complessivamente destinate alla performance, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
  - b) attribuzione alla **performance individuale** di una quota almeno pari al **50 %** delle risorse complessivamente destinate performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance organizzativa** concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
3. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa definiti annualmente nel Piano Performance (Piano integrato attività e organizzazione), approvato con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
4. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance individuale** concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
5. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.

## Art. 27

### Differenziazione del premio individuale - (art 81 CCNL del 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente<sup>11</sup>. Per l'anno 2023, e fino a nuova modifica negoziale, la quota limitata di personale è pari ad una unità.
2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita secondo i seguenti criteri:
  - a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
  - b) superiore valutazione media del triennio
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

## Art. 28

### Progressioni economiche

1. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79.

---

<sup>11</sup> L'art 81 prevede che la maggiorazione non può essere inferiore al 30%

2. La progressione economica all'interno delle aree è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
3. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni all'interno dell'area, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.

## **TITOLO VI** **INDENNITA' E COMPENSI CORRELATI A PARTICOLARI PRESTAZIONI** **LAVORATIVE**

### **Art. 29** **Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 30** **Indennità correlata alle condizioni di lavoro** (art. 70bis del CCNL 21/05/2018 – art- 84bis del CCNL 16/11/2022)

- 1.L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, l'esposizione a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro, sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
- 2.L'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2028 è riconosciuta negli importi indicati nel presente CCDI e non può superare il valore giornaliero massimo previsto all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate, sulla base della effettiva presenza in servizio.

3.L’erogazione dell’indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di servizio.

4.Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell’indennità condizioni lavoro:

a) 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. L’indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell’orario di lavoro;

Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza;

Esposizione a situazioni di disagio connesse all’esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione;

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa, cucine industriali per la preparazione ed erogazione dei pasti per comunità), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro 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 psicofisici e sono remunerate mensilmente, nella misura di €. 1,77 giornalieri per i soli giorni di effettiva presenza in servizio nello svolgimento delle predette attività soggette a rischio. Il Personale interessato verrà individuato con formale atto amministrativo dell’Ente.

c) Implicanti il maneggio valori: l’indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L’indennità viene erogata trimestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata:

-media mensile complessiva valori maneggiati fino a €. 500,00: €. 1,00 giornalieri;

-media mensile complessiva valori maneggiati superiori a €. 500,00 e fino a €. 1.500,00: €. 1,50 giornalieri;

- media mensile complessiva valori maneggiati superiore a €. 1.500,00: €. 2,00 giornalieri.

Personale individuato: agenti contabili come individuati con atto amministrativo dall’Ente.

### Art. 31

#### Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell’art 84 del CCNL 16/11/2022, è prevista un’indennità di importo massimo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari non incaricato di EQ, per compensare l’eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non incaricati di EQ.

2. Le modalità per il conferimento, la graduazione e l’erogazione dell’indennità saranno determinate sulla base di apposita metodologia predisposta dall’Amministrazione con apposito Regolamento.

3. E’ riconosciuta un’indennità pari ad euro 300,00 annui lordi per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale dell'Area degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari non incaricati di EQ attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e responsabili dei tributi.
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

### **Compensi ISTAT**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022.

## **TITOLO VII INDENNITA' E COMPENSI SPECIFICI PER LA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 33**

#### **Indennità di servizio esterno** – (art. 100 del CCNL DEL 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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.
2. I servizi esterni devono risultare da disposizioni del Responsabile di Servizio e, al termine del periodo di riferimento, rendicontate dal medesimo. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.
3. Al personale di Polizia Locale in servizio esterno compete un'indennità giornaliera pari ad €. 3,00.

### **Art. 34**

#### **Indennità di funzione** (Art. 97 del CCNL 16/11/2022)

1. Al personale appartenente al servizio di Polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari non incaricati di Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, è attribuita una indennità di funzione di importo massimo non superiore ad € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari non incaricati di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
  - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
  - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. In relazione al grado rivestito, vengono individuate le seguenti fasce economiche:
  - **Agenti e Sottufficiali, Area degli Istruttori, fino a euro 3.000;**

➤ **Ufficiale, Area dei Funzionari e della EQ fino ad €4.000**

4. Nell'ambito delle fasce economiche come sopra individuate, l'importo dell'indennità da erogare viene calcolato sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione.
5. L'importo dell'indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate annuale.

## **TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE**

### **Art. 35 Salute e sicurezza**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

### **Art. 36 Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni sia di carattere normativo che economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL.

\*\*\*\*\*

Allegato A: Costituzione del Fondo Risorse Decentrate – anno 2023;  
Allegato B: Accordo utilizzo del Fondo Risorse decentrate – annualità 2023.

per la delegazione di parte pubblica - datoriale:

F.to Maria Matrone, Segretario Comunale reggente, con funzioni di Presidente;

F.to Ercole Zanassi, Responsabile del Servizio Risorse Umane

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- F.to Bisio Alessio -
- Bonanno Salvatore - Assente
- F.to Massa Angelo
- Cravietto Marco - Assente

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP – F.to Astengo

CISL FPS –F.to Brollo

UIL FPL – F.to. Righini