

**Comune di Marcaria
Provincia di Mantova**

**IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECRENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023/2025**

In data 14/11/2023 alle ore 16:30 presso la residenza municipale del Comune di Marcaria, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Dott.ssa Sabina Candela Segretario comunale
Componente	dott.ssa Simona Gibertini

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	Castagna Giuseppe	P [X] A[]

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

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente dott.ssa Sabina Candela Componente dott.ssa Simona Gibertini	Per la delegazione sindacale: OO.SS. UIL - FPL Biacca Paola R.S.U. Aziendale Castagna Giuseppe
---	---

sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>4</i>
TITOLO II RELAZIONI.....	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	5
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti</i>	<i>5</i>
TITOLO III ORDINAMENTO	6
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	6
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>6</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	11
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di</i>	<i>11</i>
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	13
<i>Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in</i>	<i>13</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	13
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 9 Reperibilità.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 10 Turnazioni.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 13 Orario multipperiodale.....</i>	<i>16</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	16
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	16
<i>Art. 14 Quantificazione delle risorse.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 Strumenti di premialità.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....</i>	<i>18</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	19
<i>Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>19</i>

<u>Art. 18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....</u>	<u>19</u>
<u>CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....</u>	<u>21</u>
<u>Art. 19 Principi generali.....</u>	<u>21</u>
<u>Art. 20 Indennità condizioni di lavoro.....</u>	<u>21</u>
<u>Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità.....</u>	<u>23</u>
<u>CAPO IV ALTRI COMPENSI E INCENTIVI.....</u>	<u>26</u>
<u>Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</u>	<u>26</u>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI.....	27
<u>CAPO I POLIZIA LOCALE</u>	<u>27</u>
<u>Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</u>	<u>27</u>
<u>Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada.....</u>	<u>27</u>
<u>Art. 25 Indennità di servizio esterno.....</u>	<u>28</u>
<u>Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....</u>	<u>29</u>
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	31
<u>Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro.....</u>	<u>31</u>
<u>Art. 28 Innovazioni tecnologiche.....</u>	<u>32</u>
<u>Art. 29 Disposizioni finali.....</u>	<u>32</u>

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente 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 seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinque, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) 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";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 13.07.2017;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 79 del 14.04.2018;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivicompreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data **dal 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2025.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale con apposito accordo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
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. 4 **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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 entro trenta 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.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

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. Lamisura annua lorda di ciascun differenziale stipendale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali verranno definite in sede di accordo economico annuale e ripartite proporzionalmente per ciascuna Area Contrattuale;
- b) I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario;
- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 65% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

Al fine di attribuire il maggior numero possibile di differenziali stipendiali si stabiliscono le modalità di calcolo e gestione del budget:

1. Definizione del budget complessivo in sede di accordo decentrato annuale;
2. Individuazione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione sulla base dei criteri indicati e del costo teorico su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti;
3. Calcolo del costo potenziale teorico su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti individuati come al punto 2) distinto per Area Contrattuale;
4. Calcolo del budget utilizzabile per ciascuna Area Contrattuale applicando la seguente formula:

budget di Area= budget complessivo stabilito dal CCDI annuale per nuovi differenziali come stabilito al punto 1/costo potenziale massimo intero ente come definito al punto 2 * costo potenziale massimo per Area come indicato al punto 3

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione:
 - abbiano maturato almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Marcaria, qualora provenienti da altro Ente per mobilità;
 - negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- Per il conseguimento del differenziale stipendiare successivo al primo devono decorrere almeno 4 anni.

Nella determinazione del periodo di servizio di cui sopra si considera sia quello maturato a tempo indeterminato che quello maturato a tempo determinato.

- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

C) Procedura di selezione

Con determinazione del Segretario Generale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando viene pubblicato all'Albo Pretorio per almeno 30 giorni e inviato via mail a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.

I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite e i cui documenti non siano già in possesso dell'amministrazione.

L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni Area contrattuale, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente e dell'anzianità maturata nel medesimo profilo.

La Conferenza dei Responsabili valutatori, presieduta dal Segretario, si riunisce per accertare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite per l'assegnazione del punteggio, sulla base dei fattori indicati nel paragrafo successivo. Può disporre audizioni del personale interessato.

I componenti della conferenza sono tenuti ad astenersi allorché sono valutate le proprie esperienze e competenze.

Concluse le operazioni di valutazione da parte della conferenza dei valutatori, la graduatoria viene formalmente approvata dal Segretario e pubblicizzata.

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	75	15	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale stipendiale all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, anche di altri Enti, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, riferite ad un periodo non superiore a 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

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

B. Esperienza professionale

Viene distinta l'anzianità maturata in servizio e anzianità maturata dall'ultima progressione economica.

Per anzianità maturata si intende l'anzianità maturata; con esclusione del congedo straordinario ai sensi dell'art.42 comma 5 del D. Lgs. n.151/2001, i permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992, il congedo facoltativo per maternità ed i periodi di aspettativa non retribuita; 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, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con l'esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione, secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio massimo previsto per tale criterio è di 10 punti e sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

Invece per anzianità maturata dall'ultima progressione economica conseguita o in assenza di progressioni, l'anzianità di servizio al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto; viene prevista l'assegnazione di un punteggio massimo pari a 10 per l'area operatori e per l'area operatori esperti, mentre il punteggio massimo previsto per l'area istruttori e l'area funzionari E.Q. è di 5 punti.

Tali punteggi saranno attribuiti secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato ultima progressione) / (n. anni o frazioni di anno anzianità ultima progressione più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza deve essere certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, con rilascio di attestato finale.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione economica all'interno dell'Area, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<i>Titolo</i>	<i>Punti max 10</i>
Laurea triennale, Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchioordinamento (assorbono la laurea triennale)	4
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1

Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per ogni corso certificato entro il limite di 3 punti
---	---

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	4
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per ogni corso certificato entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, fino ad esaurimento del budget disponibile, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna Area contrattuale, tra quelle individuate al comma 3, lett. A) lett. c).

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali. Nell'anno successivo il risparmio sarà aggiunto al budget assegnato alla rispettiva Area contrattuale. Si prevede inoltre che nel caso vi siano somme non utilizzate come badget di area, queste possono essere utilizzate per finanziare i differenziali di altra area, nel rispetto del limite del 50% sia degli aventi diritto complessivamente nell'anno in cui avviene la selezione, che del 50% degli aventi diritto di ogni singola area.

La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo economico annuale.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente. Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente nell'anno in cui avviene la selezione.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dal primo al secondo differenziale stipendiario, dal secondo al terzo e così di seguito;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente.

Capo II

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione

della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;
- b) nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
 - il 60% dell'intera somma è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi;
 - il 40% dell'intera somma è destinata a remunerare i fattori comportamentali.
- c) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera g), viene suddiviso tra gli incaricati di E.Q. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per gli incaricati di E.Q. applicando la seguente formula:

$$R=R1+R2$$

$$R1= F \times 60\% / \sum p \text{ obiettivi} \times p.i. \text{ Obiettivi}$$

$$R2=F \times 40\% * ... \% \text{ indennità di posizione}$$

Punteggio attribuito a fattori comportamentali

Da 50 a 60 punti = 25% indennità di posizione

Da 40 a 49 punti = 20% indennità di posizione

Da 30 a 39 punti = 15% indennità di posizione

R2 viene riproporzionato per ogni incaricato di E.Q. in base alle somme a disposizione ($F \times 40\%$)

Dove

R= retribuzione di risultato

F = fondo complessivo

Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione per raggiungimento obiettivi

p.i. = punteggio individuale per raggiungimento obiettivi

d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/Piano della performance;

e) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione degli incaricati di E.Q. Sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

f) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio superiori a 4 mesi, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;

g) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota, stabilita dall'Ente, dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

2. 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 mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
da	a	%
Euro 0,00	Euro 3.000,99	zero
Euro 3.001,00	Euro 7.000,99	20,00%
Oltre 7.001,00		40,00%

Le quote di indennità di risultato non erogate sono ritenute a tutti gli effetti delle economie da ridistribuire con il criterio di cui al comma 1 agli Incaricati di Elevata Qualificazione non interessati dalla decurtazione medesima.

3. Gli incentivi di cui all'art. 45 del d. lgs 36/2023 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrono le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

- 1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
- 2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
- 3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 7 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
- 4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 10 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. I), z), ac) CCNL)

- 1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10.
- 2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo

Art. 11
Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. Si rimanda l'istituzione della Banca delle ore a successivo atto.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:
 - a. 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 16/11/2022, può essere elevato fino a n.12 mesi mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex articolo 30 TUEL* e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di *Elevate Qualificazioni*

Art. 12
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di entrata, nell'orario mattutino;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili (es: polizia locale; operai in squadra ecc.)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 13
Orario multipperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multipperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 14

Quantificazione delle risorse

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 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 sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 470 del 09.10.2023.
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.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 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 già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - 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;
 - 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.

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

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 18, 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 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;
 - 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.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. La quota destinata a compensare la performance (art.80, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 2022) sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- La *performance individuale* rappresenta il 70 % dell'ammontare complessivo delle risorse, è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- La *performance organizzativa* rappresenta il 30 % dell'ammontare complessivo delle risorse, è legata al raggiungimento degli obiettivi di risultato dell'Ente, quali risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell'Ente. La cifra complessiva verrà divisa per la somma dei punteggi individuali di ciascun dipendente alla voce "performance organizzativa", moltiplicando infine il risultato per il punteggio individuale alla medesima voce. Nel caso di rapporti di lavoro part time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazione in corso d'anno, assenza dal servizio, ecc...) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato. Si considera presenza in servizio l'assenza derivante da astensione obbligatoria per maternità, infortunio e ricovero ospedaliero.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 14, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile

ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$\text{P.I.} = \text{F} / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze dal servizio, ecc.) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato. Si considera presenza in servizio l'assenza derivante da astensione obbligatoria per maternità, infortunio ricovero ospedaliero e ferie.

6. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale, nella misura del 50%, ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo pari o superiore al doppio della produttività media per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018;
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

Le quote non erogate sono ritenute a tutti gli effetti delle economie da ridistribuire con il criterio di cui al comma 4 ai dipendenti non interessati dalla decurtazione medesima.

7. Al 25% dei dipendenti che conseguono la valutazione oltre 90/100 è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (superiore a 60/100) applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip}]$$

P= premio medio su cui applicare il 30%

F= quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) superiore valutazione media del triennio;
- b) maggior anzianità di servizio nell'ente.

CAPO III **Disciplina delle indennità**

Art. 19 **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 18 del presente contratto integrativo.

Art. 20 **Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della

giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio, per problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) ed infine in caso di doppia festività, se il personale dell'ufficio anagrafe, stato civile ed elettorale deve assicurare i servizi obbligatori connessi.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata solo per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene periodicamente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle 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 professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene periodicamente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. 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.
10. È 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 Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene periodicamente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

a. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	personale esposto a rischio	€ 2,00
B	personale esposto a disagio	€ 15,00

Tali importi possono subire variazioni in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione decentrata integrativa parte economica. Pertanto dal 1° gennaio di ogni anno verranno erogate le indennità nelle misure come sopra definite, in via provvisoria.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto del Responsabile competente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti da 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...): project manager e personale di supporto;
 - g. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - h. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- b) 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 enti. Non possono altresì essere retribuite con il suddetto compenso le attività di RUP, nominato ai sensi del D. Lgs. 36/2023 per l'appalto di opere pubbliche, servizi e forniture, remunerate con gli incentivi previsti dalla suddetta norma e dal regolamento comunale vigente.
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità attribuibile a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore ad Euro 3.000,00, elevabile fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili Apicali attribuendo a ciascuna posizione un punteggio con l'ausilio dei sottoindicati criteri di valutazione. Successivamente, il budget annuale

disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 11	
Responsabilità di istruttoria di procedure complesse, complessità quadro normativo di riferimento e conoscenze giuridiche e tecniche	5	
Apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	3	
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile anagrafe ed ufficiale elettorale	2	
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di quale addetto ai servizi di Protezione Civile	1	
RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 7	
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata fino ad Euro 50.000,00	1	Max punti 3
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata da Euro 50.001,00 ad Euro 150.000,00	2	
Responsabilità di procedimenti di spesa o di entrata superiore ad Euro 150.001,00	3	
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) minimo 2 persone	1	Max punti 2
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) superiore a 2 persone	2	
Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente (stakeholder)	2	Max punti 2

CAPO IV

Altri compensi e incentivi

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1,comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. 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, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'[articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79,comma 2, CCNL 16.11.2022.

**TITOLO
VI**
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integrala disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 23

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

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

Art. 24

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

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

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè conesclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 25 **Indennità di servizio esterno**

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. 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 esternidi vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un **importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 6,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 7,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 8,00

Tali importi possono subire variazioni in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione decentrata integrativa parte economica. Pertanto dal 1° gennaio di ogni anno verranno erogate le indennità nelle misure come sopra definite, in via provvisoria.

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo pari all'80% dell'orario di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene periodicamente, sulla base dei dati desunti:

- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi cononeri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 26

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito;
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
 - c) 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 enti;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità attribuibile a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore ad Euro

3.000,00 annui lordi, elevabile fino ad un massimo di Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili Apicali attribuendo a ciascuna posizione un punteggio con l'ausilio dei sottoindicati criteri di valutazione. Successivamente, il budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

Area contrattuale	Ruolo e grado rivestito	Peso del grado rivestito
Istruttore di Polizia Locale	Agente di Polizia Locale	1
	Agente scelto di Polizia Locale	1,5
	Assistente di Polizia Locale	2
	Assistente scelto di Polizia Locale	2,5
	Assistente esperto	3
	Sovrintendente di Polizia Locale	3,5
Funzionario di Polizia Locale	Vice commissario di Polizia Locale	4
	Commissario di Polizia Locale	4,5
	Commissario capo di Polizia Locale	5

3. 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 proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'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 l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 23 del presente CCDI.

5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO VII **Disposizioni Finali**

Art. 27 **Salute e sicurezza sul lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) 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 recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativavigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 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, alla provenienza** da altri Paesi.

Art.28
Innovazioni tecnologiche
(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL

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

Art. 29

Disposizioni finali

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

Data 14/11/2023

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente dott.ssa Sabina Candela Componente dott.ssa Simona Gibertini	Per la delegazione sindacale: O.O.S.S. UIL - FPL Biacca Paola R.S.U. Aziendale Castagna Giuseppe
---	---