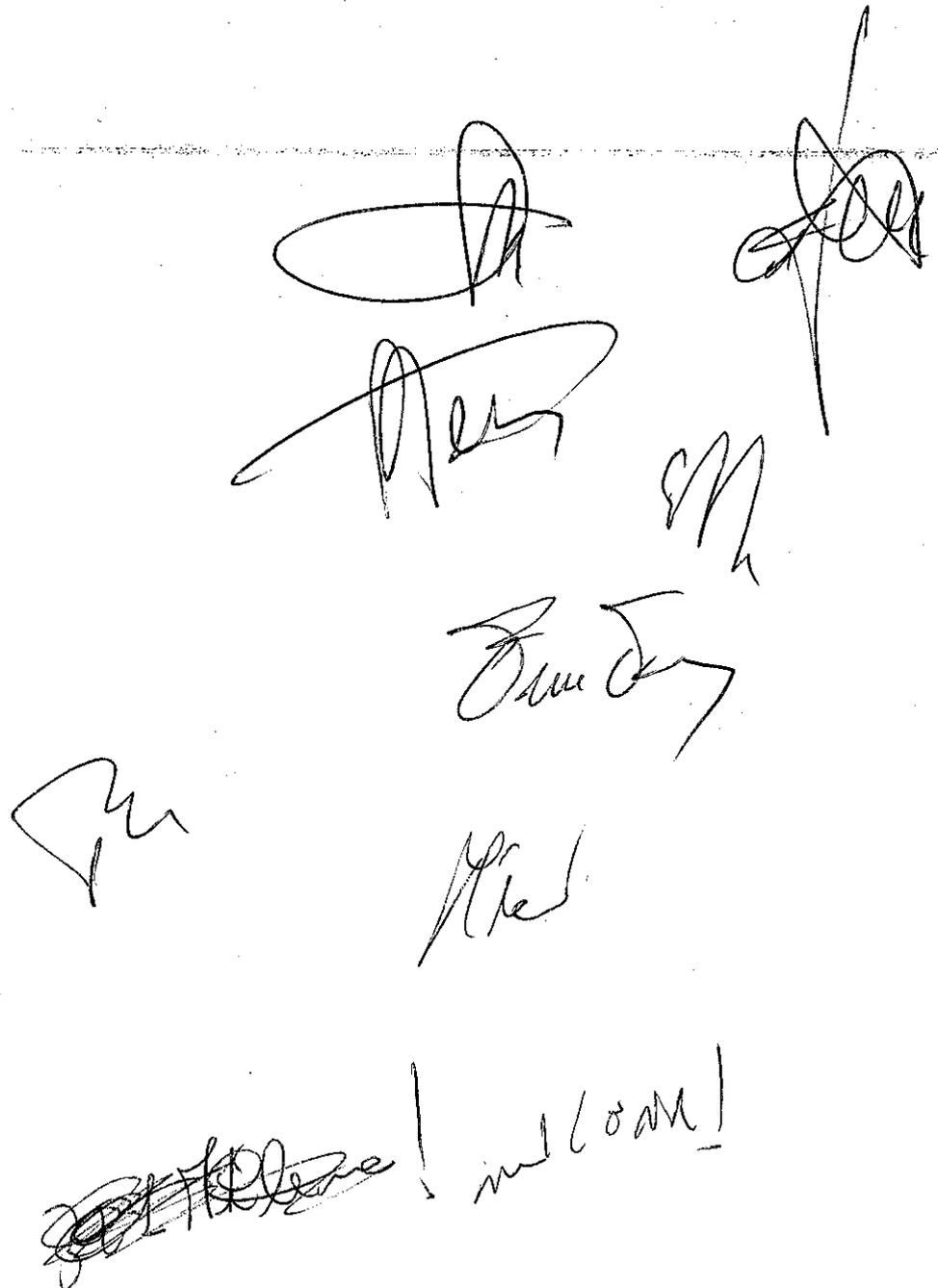


COMUNE POGGIARDO
PROVINCIA (LE)
CCNL FUNZIONI LOCALI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO - ECONOMICO
TRIENNIO
2024-2026



A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including a large looped signature, a signature with a long horizontal stroke, and several more compact, stylized signatures. At the bottom, there is a large, dense scribble that appears to be a signature or a set of initials, possibly including the word 'm/loam'.

Sommario

Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 - Campo di applicazione, Durata	4
Art. 3 - Tempi e procedure di applicazione.....	4
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	5
LE RELAZIONI SINDACALI	
Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 6 - Soggetti sindacali.....	5
Art. 7 - Modalità di gestione degli incontri	5
Art. 8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	6
Art. 9 - Informazione	6
Art. 10 - Confronto, soggetti e clausole di raffreddamento	7
Art. 11 - Contrattazione, soggetti e materie	7
Art. 12 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	9
Art. 13 - Assemblee	10
NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE	
Art. 14 - Classificazione del personale	10
Art. 15 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree	10
Art. 16 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione	10
IL SISTEMA INTEGRATO DELLA PERFORMANCE	
Art. 17 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	11
Art. 18 - Modalità di corresponsione economica della performance.....	12
Art. 19 - Ulteriori criteri di assegnazione ed erogazione della performance individuale.....	12
Art. 20 - Indice di correlazione tra leggi speciali e performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 21 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza.....	14
NUOVO DIFFERENZIALE STIPENDIALE (ex Progressione Economica)	
Art. 22 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree.....	14
IL SISTEMA INDENNITARIO	
Art. 23 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità	16
Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro	16
Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni di E.Q.....	18
Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità	20
Art. 27 - Modalità di erogazione della indennità di turno	21
Art. 28 - Disciplina per le attività prestate in giorno festivo o domenicale ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.....	21
LE ELEVATE QUALIFICAZIONI	
Art. 29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.....	21
Art. 30 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione.....	22
SEZIONE POLIZIA LOCALE	
Art. 31- Indennità di funzione del personale della polizia locale	22
Art. 32 - Attribuzione del differenziale stipendiale maggiorato.....	23
Art. 33 - Indennità per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	23
Art. 34 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada	23
Art. 35 - Incentivi per le funzioni tecniche e appalti servizi.....	23
Art. 36 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate	24
Art. 37 - Piani di razionalizzazione e risparmio.....	24
Art. 38 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori	24

ORARIO DI LAVORO, PAUSE, BUONI PASTO E BANCA DELLE ORE

Art. 39 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro.....24
Art. 40 - Pausa e Riposi intermedi.....25
Art. 41 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale.....26
Art. 42 - La Banca delle Ore26
Art. 43 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario.....27

SALVAGUARDIA E TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 44 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili27
Art. 45 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 201827
Art. 46 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi27
Art. 47 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni27

NORME FINALI

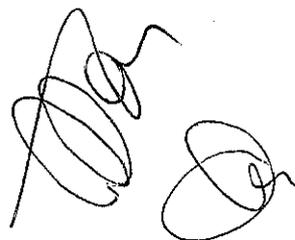
Art. 48 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo27
Art. 49 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati28
Art. 50 - Clausola di rinvio28
ALLEGATO A29
ALLEGATO B.....30
ALLEGATO C31

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto disciplina degli istituti normativi ed economici da applicare al personale dipendente del Comune di Poggiardo mediante l'utilizzo delle risorse economiche decentrate annualmente disponibili, ai sensi delle disposizioni di legge e dei CCNL di comparto vigenti; rappresenta uno strumento per migliorare la qualità dei servizi erogati alle comunità locali e quelli propri degli ambiti organizzativi interni all'Ente. È nel contempo uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di pari opportunità nonché di valorizzazione dell'impegno e del merito che tenga conto degli apporti individuali e organizzativi di ciascuna struttura dotata di autonomia gestionale.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi indicati al comma 1, sono dettate le regole per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, con riferimento all'incentivazione della performance, alla acquisizione delle nuove progressioni economiche (ora differenziali stipendiali), all'erogazione delle indennità, ed ogni altro trattamento economico diretto o indiretto sulla base della disciplina prevista dal CCNL e ulteriormente disciplinata dal presente CCDI.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, c.d. statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., c.d. testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei CCNL di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 – Campo di applicazione, Durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCDI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali, periodo 2019 – 2021, del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Poggiardo (Le), compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, del Comparto delle Funzioni Locali.
2. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
3. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o con contratto di somministrazione, gli oneri e le risorse per il pagamento del trattamento economico accessorio è a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCDI ha validità triennale - 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026 - sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatte salve le diverse disposizioni giuridiche ed economiche del CCNL 16.11.2022 che hanno avuto effetto dal giorno successivo alla stipula del contratto.
5. Gli effetti del presente CCDI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
6. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata ovvero tramite PEC, di norma almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
7. 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.
8. Per quanto non previsto nel presente CCDI trovano applicazione le norme del CCNL 16.11.2022, nonché le norme dei precedenti CCNL non disapplicate dal medesimo contratto.



Art. 3 – Tempi e procedure di applicazione

1. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
2. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse del trattamento economico accessorio, che deve essere avviato entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, come sancito dall'art.8 del CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici necessari a remunerare ogni tipologia di prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolte dal personale,
4. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, le parti si incontrano con cadenza annuale, di norma entro il 31 marzo di ciascun anno, per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici dell'anno precedente ed eventualmente adottare modifiche o integrazioni se si dovesse rendere necessario.
5. Le Parti contraenti, si riservano di riaprire la contrattazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le Parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato.
2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula del presente CCDI.
3. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.
5. L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra il personale, dell'Accordo d'interpretazione nelle modalità di cui al precedente art. 2 comma 5.

LE RELAZIONI SINDACALI

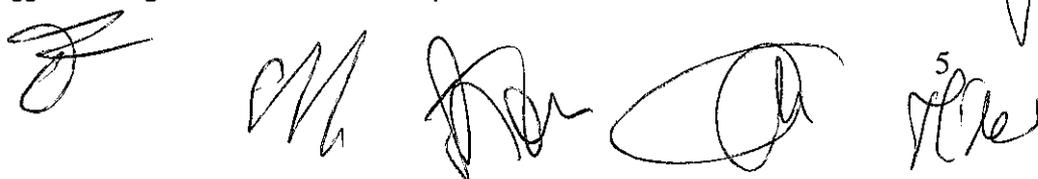
Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi e si impegnano a mantenere aperta una continua procedura di confronto prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
2. Il sistema di relazioni sindacali è anche lo strumento primario per prevenire e risolvere i conflitti. Obiettivo comune, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti contrattuali, è altresì che l'esercizio dell'attività sindacale debba contribuire a creare un'organizzazione che promuova e migliori gli standard di sicurezza e di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutte le Aree e dei diversi profili professionali costituiti.

Art. 6 - Soggetti sindacali

I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono:

- a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL Funzioni Locali del 26.11.2022.
1. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the right side of the page.

Art. 7 - Modalità di gestione degli incontri

1. Solo successivamente all'invio degli atti da esaminare alle parti sindacali, potrà essere avviata la fase di confronto o di contrattazione. Nel corso degli incontri è cura della parte datoriale procedere alla stesura del verbale di riunione, che potrà essere sottoscritto da tutte le parti alla fine della riunione medesima o successivamente per giustificate ragioni o impedimenti.
2. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS. solo nella versione definitiva.
3. Qualora gli argomenti oggetto della trattativa non risultino compiutamente analizzati e discussi in ragione di specifiche complessità, anche su richiesta di ciascuna delle parti, si procederà a fissare la data dell'incontro successivo, ferme restando le scadenze temporali indicate dall'art.5/2°c. e art.8 /c.5 e c.6 del CCNL, per le materie oggetto di confronto e contrattazione. Le parti concordano che, qualora gli argomenti oggetto di confronto necessitino di approfondimenti anche giuridici per la complessità della materia, il termine di cui all'art. 5, comma 2, del CCNL è derogato fino a trenta quaranta giorni.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
5. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata con le OO.SS. e le R.S.U.
6. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso ciascuna delle parti sarà libera di esercitare le proprie prerogative a sostegno della posizione assunta in sede di confronto o contrattazione come previsto dalla normativa vigente.

Art. 8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 9 - Informazione

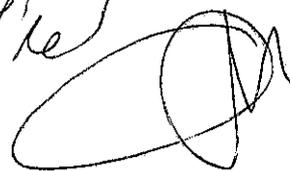
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.4 del CCNL 16.11.2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa in forma scritta, preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 16.11.2022, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituendo presupposto per la loro attivazione e che si richiamano implicitamente nel presente CCDI.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva:
 - gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale
 - 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. Negli enti in cui non vi è l'obbligo di costituire l'organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL, sono inoltre, oggetto di informazione semestrale, 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, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 10 – Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente 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 dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, 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, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
 - l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
 - n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7, ovvero le norme di prima applicazione per le progressioni verticali;
 - o) gli andamenti occupazionali;
 - p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - q) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.



Art. 11 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente 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 2 lettera c).
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La R.S.U.;
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c) I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - 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;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9(Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
 - y) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;
 - z) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
 - aa)previsione della 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); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
 - bb) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
 - cc)definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
 - dd) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
4. Al fine di assicurare una coerente e chiara lettura dei valori economici costituenti il fondo e la destinazione dello stesso per la contrattazione collettiva integrativa, anche in relazione alla sessione annuale della ripartizione prevista dall'art.8/1°c. del CCNL del 16.11.2022, le parti allegano al presente CCNL le tabelle-tipo che verranno adottate per le sessioni negoziali derivanti dal presente CCDI.

ALLEGATO A – Costituzione del Fondo (ex art.79 del CCNL)

ALLEGATO B - Utilizzo delle Risorse (ex art.80 del CCNL)

Art. 12 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'Amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, all'interno della sede principale dell'Ente o comunque in prossimità della stessa. Solo in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di



idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo del telefono, uso di personal computer, stampante e posta elettronica.

5. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).

Art. 13 - Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
4. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 14 - Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. 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, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16.11.2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 15 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative (comparative) cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 16.11.2022.
2. Con apposito regolamento l'Ente, **previo confronto** con le organizzazioni sindacali, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.
3. Le progressioni verticali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi



dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Art. 16 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di E.Q., sulla base del nuovo regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione approvato dall'Ente con **Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 07.02.2024**.

IL SISTEMA INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

Art. 17 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento o il mantenimento in ragione di particolari criticità strutturali dell'Ente, che assicurino comunque elevati standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte anche a rilevanza interna con la finalità di valorizzare la professionalità e l'impegno del personale coinvolto secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. A tale scopo nei 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, i Funzionari Apicali individuano gli obiettivi, anche di mantenimento, da assegnare formalmente ai dipendenti in coerenza con quelli assegnati al Settore, per assicurare la piena esigibilità degli emolumenti a tale scopo destinati dal comma 7 lett. a) b) e c) del presente articolo.
3. Con analoga procedura si provvede qualora vengano assegnati progetti di potenziamento di cui al comma 7 lett. c) con l'indicazione dei dipendenti impegnati e il relativo grado di impegno richiesto.
4. Per i progetti finanziati con apposite risorse di cui all'art. 8 del D.L. n° 13/2023 sulla realizzazione delle progettualità connesse al PNRR, valgono i principi, per quanto applicabili, richiamati nel precedente comma 3.
5. Nella misurazione delle prestazioni rese e delle conseguenti valutazioni sono assicurate da parte del soggetto valutatore anche fasi di verifica intermedia rispetto agli obiettivi e degli altri fattori misurati nel sistema, tali da consentire al valutato di poter modificare la modalità della prestazione attesa per il raggiungimento dell'obiettivo. Al termine del processo di misurazione della performance, disciplinato dal presente articolo, al valutato è consentito di poter chiedere il riesame della scheda personale motivando le ragioni del riesame, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale dallo stesso designato. Il regolamento generale sulla Performance individua un soggetto terzo cui presentare la richiesta di riesame e la scadenza temporale entro cui dovrà essere assicurato un pronunciamento di accoglimento o respingimento dell'istanza presentata.
6. Per il personale che svolge parte del lavoro in modalità agile o da remoto, come previsto dagli artt.63 e 68 del CCNL, le schede di cui al presente articolo, dovranno contenere elementi di valutazione e rendicontazione, compatibili con tali modalità di prestazione, escludendo qualunque forma discriminatoria o penalizzante rispetto al personale che opera in presenza.
7. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti sono articolati nelle seguenti modalità:

a) Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa di Ente e/o Settore.

Il criterio di ripartizione e attribuzione deve avvenire sulla base degli strumenti di programmazione, controllo e verifica degli obiettivi gestionali previsti nel piano della performance allegati al PIAO.

Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti tenuto conto anche dell'Area Contrattuale di appartenenza. Tali compensi vengono assegnati a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa ottenuta nell'anno che è suddivisa sulla base del budget assegnato dalla contrattazione integrativa a tale istituto (60%) e secondo i criteri di cui all'allegato A.

b) Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.



Tale incentivo viene riconosciuto sulla base del valore attribuito dalla contrattazione integrativa specificatamente per tale istituto e a seguito di specifica valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di Settore. La scheda per la valutazione individuale è prevista nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance e ricomprende oltre i fattori di cui alla lett a) del presente articolo anche indici oggettivi legati alla prestazione richiesta. Anche nell'attribuzione di tali risorse, qualora assegnate a singoli Settori titolati alla gestione di un PDO in relazione PEG, per i compensi attribuibili ai singoli dipendenti, si quantifica l'importo sulla base del personale assegnato tenendo conto anche dell'incidenza delle Aree Contrattuali (posizioni giuridiche) presenti all'interno del Settore così come meglio disciplinato nel successivo articolo 19.

c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento/potenziamento

Per l'attivazione di nuovi servizi o per il potenziamento di specifiche attività individuate dall'ente nell'ambito degli atti d'indirizzo appositamente deliberati e rimessi all'attenzione del tavolo negoziale, le parti possono destinare una parte delle risorse rivenienti dagli istituti che permettono di incrementare il fondo in deroga all'art. 23 comma 2, del D.Lgs.vo n. 75/2017.

Il progetto di potenziamento e i criteri di attribuzione ed erogazione definiti nell'ambito del CCDI, ovvero nella sessione annuale del riparto delle risorse del Fondo, vengono sottoposti al Nucleo per verificarne la congruità entro 15 gg dall'accordo raggiunto in sede di contrattazione. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi che deriva dal numero dei partecipanti e delle ore di lavoro quantificate previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi, qualora le stesse intervengano in aggiunta al normale orario di lavoro, ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto.

Art. 18 - Modalità di corresponsione economica della performance

1. La corresponsione degli emolumenti economici legati alla performance avviene al termine del periodo di valutazione sulla base dei documenti di programmazione economica - finanziaria e della successiva rendicontazione da parte del Nucleo di Valutazione, entro 90 gg dalla chiusura della valutazione certificata e, comunque, erogati al personale entro il primo semestre.
2. Qualora successivamente al confronto tra le parti ai sensi dell'art. 5 del CCNL, il sistema di misurazione preveda delle verifiche infrannuali, quadrimestrali/semestrali, utili a misurare il raggiungimento di target od obiettivi assegnate all'Ente/ Settori, gli emolumenti possono essere erogati mensilmente per un valore non superiore al... (60%-70%) del budget assegnato per la performance di cui all'art.19/c.7, lett a) – Performance di Settore. Al termine del periodo di valutazione, così come indicato al comma 1, del presente articolo si procederà al saldo delle competenze.
3. Le procedure e la tempistica di cui al comma 1, sono comunque adottate per la corresponsione degli emolumenti legati alle performance individuali ai sensi dell'art. 19/c.7 lett b) e per quelle ai sensi del medesimo art. 19/c.7 lett c), tenuto conto, in quest'ultima ipotesi, della temporalità del progetto di innovazione/miglioramento/ potenziamento.

Art. 19 - Ulteriori criteri di assegnazione ed erogazione della performance individuale

1. Annualmente almeno il 30% delle risorse variabili del fondo di cui all'art. 67/3°c del CCNL del 21.5.2018 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, da quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le attività di notifica, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma è destinato a finanziare le performance individuale. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
 - a) Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale sono assegnate ai diversi settori tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, nonché della area professionale d'inquadramento, in base ai seguenti coefficienti:



AREE	PUNTEGGI
Area degli operatori	1
Area dei operatori specializzati	1,5
Area degli istruttori	2
Area dei funzionari	2,5

- b) Solo nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi complessivamente riconducibili al Settore (valutati nella performance di Struttura o di Ente), in una misura inferiore al 60% degli indicatori attesi, sulla base di una motivata valutazione presentata dal Nucleo di valutazione, si dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale.
- c) Le previsioni di cui alla presente lettera non si applicano qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal Nucleo di Valutazione, sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei collaboratori.
- d) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al (60%) del massimo ottenibile.
- e) Il personale a **tempo determinato** concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
- f) Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, solo qualora le stesse superino in percentuale il valore di 20% (venti per cento) delle giornate di lavoro previste per l'anno di riferimento.
- g) Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità, agli infortuni sul lavoro, ai giorni di assenza dal lavoro per assistenza L. 104, ai giorni in cui si è a disposizione dell'autorità giudiziaria. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato **effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.**
- h) Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di settore e hanno riportato una valutazione individuale complessiva superiore al (70%) del massimo ottenibile.

Art. 20 - Indice di correlazione tra leggi speciali e performance organizzativa e individuale

- Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma
- Assumono rilievo a tale scopo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs. n. 446 del 1997;

- I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
3. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri ¹			Percentuale di riduzione performance
fino a		€ 1.000	0%
Da	€ 1.001	a € 4.000	15%
Da	€ 4.001	a € 6.000	35%
Da	€ 6.000	a € 9.999	50%
Oltre	€ 10.000		75%

4. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
5. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
6. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

Art. 21- La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 80, c.2 lett. b) del presente CCI, che si aggiunge alla quota di detto premio ed è attribuita al 20% del personale valutato e comunque almeno **1 per ogni settore**.

2. La misura di detta maggiorazione, è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma precedente; l'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto dal presente comma, sarà preventivamente detratto dall'importo della somma destinata alla performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori/servizi/uffici.

3. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 16.11.2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.

**NUOVO DIFFERENZIALE STIPENDIALE
(ex Progressione Economica)**

Art. 22- Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali) sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo **ad una parte di dipendenti**, risultati idonei, nell'ambito delle unità di ciascuna Area, rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per Area Contrattuale. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area, fatto salvo le eventuali deroghe definite nelle sessioni negoziali annuali.

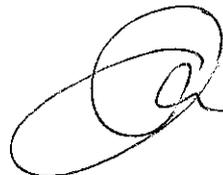
L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

2. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
3. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella medesima posizione, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
 - Analoga considerazione per coloro che hanno lavorato a tempo determinato presso altre Pubbliche Amministrazioni in Aree omogenee, come stabilito dal D.M. delle Tabelle di equiparazione delle Aree professionali presso altro Enti.

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di **60 punti**. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione 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;
- l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando **3 punti** per ogni anno fino al massimo di **30 punti**, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
- titoli di studio scolastici, universitari, post universitari ulteriori rispetto a quelli richiesti dall'accesso e corsi di formazione inseriti nel piano di formazione stabiliti dall'Amministrazione Comunale, fino a un massimo di **10 punti** (1 punto per ogni titolo o corso di formazione);



- A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.
- c) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione al valore base 100 preso come parametro massimo di valutazione.

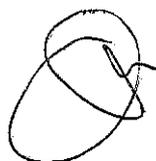
IL SISTEMA INDENNITARIO

Art. 23 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi o rischi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali, se non espressamente e diversamente previsto nel Titolo IX – Sezioni Speciali del CCNL
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. La corresponsione delle indennità avviene su base mensile, fatte salve specifiche e temporanee deroghe per oggettive esigenze che preventivamente l'Ente di conferimento deve motivare tempestivamente alle parti sindacali. La deroga non può superare i due mesi successivi del mese ove è stata effettuata la prestazione da parte del personale.
10. Per la turnazione e la reperibilità, la corresponsione avviene mensilmente, dopo i relativi prospetti trasmessi all'Ufficio personale.
11. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 24 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, sono i dipendenti, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. 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.
3. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.



4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
- 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 deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
- 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 deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (*quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), macchinari (*meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa*), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene

con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

6. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

- I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di "agente contabile" e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

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 Dirigente.

7. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

per le attività che comportano maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:

- a) € 1,50 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di € 500 e il massimo di € 2.999;
- b) € 2,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di € 3.000 e il massimo di € 5.999;

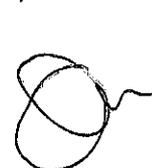


- c) € 2,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di € 6.000 e il massimo di € 8.999;
- d) € 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a € 9.000.
- per le attività che comportano per il dipendente un disagio** compete un'indennità di: € 1,50 giornaliero lordo;
- per le attività che comportano per il dipendente un rischio** compete un'indennità di: € 1,50 giornaliero lordo.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 25 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni di E.Q.

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, ~~pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente~~ esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo e/o organizzativo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.
3. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo il CCNL indica:
 - 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;
 - 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**;
 - 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 dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) 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;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;



- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori e ove non siano presenti a coloro a cui venga attribuita tale funzione.
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, **D.Lgs. n. 36 del 2023 che non beneficiano degli incentivi tecnici.**
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore o dall'organo competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno, ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura tenuto conto dei criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
8. Sulla base delle risultanze formalizzate preventivamente dall'Ente/Responsabili di Settore e tenuto conto degli esiti della contrattazione decentrata relativamente al budget assegnato il Responsabile di Ente/Settore adotta formale provvedimento organizzativo motivato, con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le eventuali risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate per la finalità dell'incarico medesimo, **fino a revoca, in riferimento alla ripartizione annuale del Fondo.**
9. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree, sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi Annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area. Per l'anno 2024 sono individuati: n°... Operatori nei Settori di _____ Valore complessivo: €.....	Fino a: € 1.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Operatori Esperti individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse. Per l'anno 2024 sono individuati: n°... Operatori Esperti nei Settori di _____ Valore complessivo: €.....	Fino a: € 1.500,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità. Per l'anno 2024 sono individuati: n° ...Istruttori nei Settori di _____ Valore complessivo: €.....	Fino a: € 2.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari, individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti:	Fino a: € 2.500,00

- 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);
- 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);
- 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore;
- 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg);
- 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
- 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;
- 7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio:
 - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.;
 - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005; - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.

Sulla base di quanto sopra indicato per l'anno 2024 sono individuati:

n° ...Funzionari nei Settori di _____

Valore complessivo: €.....

10. La decadenza dall'incarico è automatica qualora a seguito di processi di mobilità, il lavoratore incaricato venga assegnato ad un altro Settore o comunque ad attività non pertinenti all'incarico ricevuto. In caso in cui le risorse stanziate siano insufficienti a remunerare tutte le specifiche responsabilità, le stesse saranno proporzionalmente ridotte sino alla concorrenza dell'importo stanziato.
11. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno.
12. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi possono essere sospesi, con motivata comunicazione all'interessato, e comunque fino alla ripresa del servizio, solo qualora ciò costituisca un oggettivo impedimento all'assunzione di responsabilità conferita tenuto conto della tipologia d'incarico assegnata. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Le eventuali assenze di cui sopra richiamate verranno determinate come stabilito dalla Tabella C - CCNL del 1995).
13. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente previsto, è effettuata mensilmente in ragione del valore attribuito suddiviso per le 12 mensilità.
14. Qualora le risorse stanziate dall'attribuzione delle spese rispondenti siano insufficienti, le stesse saranno riproporzionate fino alla copertura della disponibilità.

Art. 26 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in **valore € 10,33**.

Tale importo è **raddoppiato** in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.
3. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità 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 pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
5. La disciplina del comma 4 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
6. Sono individuati sulla base delle esigenze dell'Ente i seguenti servizi che dovranno assicurare la reperibilità con la copertura delle seguenti fasce orarie:
(..... segue Fasce orarie)
(..... segue elenco servizi e profili professionali)

Art. 27 - Modalità di erogazione della indennità di turno

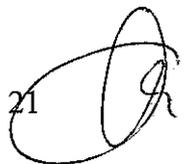
1. La programmazione dei turni ai sensi dell'art. 30 del CCNL del 16.11.2022 avviene su base mensile con apposita comunicazione preventiva al personale interessato da parte del Responsabile del Settore.
2. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile in una misura non inferiore al 30% dei giorni lavorativi mensili, tra cui rientrano anche i turni variati al personale per esigenze organizzative dell'Ente.
3. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
4. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva **infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo** in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 28 - Disciplina per le attività prestate in giorno festivo o domenicale ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 14.9.2000.

1. Fermo restando l'avvio del confronto previsto per le modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro richiesto ai sensi dell'art.5 del CCNL, nel caso che l'Ente, richieda per motivate esigenze, prestazioni di lavoro da rendere senza il prescritto riposo settimanale, le stesse saranno remunerate ai sensi dell'art. 24/c.1 del CCNL del 14.9.2000.
2. In caso di richiesta di lavoro durante le festività infrasettimanali si darà luogo invece al compenso per lavoro straordinario o in alternativa, su richiesta del dipendente ad una giornata di riposo compensativo.







LE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Art. 29 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati.
2. Per l'anno 2024 la risorse destinate alle Retribuzione di Posizione risulta pari a € 56.525,00.
3. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
4. Per il personale di E.Q. incaricato ad interim di un ulteriore incarico di E.Q. viene riconosciuto un valore aggiuntivo dal 15% al 25% della retribuzione di posizione dovuta per l'incarico, erogata come retribuzione di risultato, secondo quanto stabilito dal regolamento.
5. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
 - Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato.

Art. 30 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente			Percentuale di abbattimento risultato	
da	€ 0,00	a	€ 5.000,00	0%
da	€ 5.001,00	a	€ 7.000,00	25%
da	€ 7.001,00	a	€ 10.000,00	35%
oltre	€ 10.001,00			50%

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 31 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari cui venga attribuita particolari responsabilità è riconosciuta l'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti e di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i propri ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
Per i compiti e le specifiche responsabilità svolti dagli operatori della polizia locale l'indennità del precedente capoverso è riconosciuta nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari nelle seguenti misure:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi Anni
Compiti e responsabilità riferite al personale della polizia locale dell'area degli Istruttori, in relazione al grado attribuito dalla Legge Regionale di riferimento attraverso Regolamenti adottati, e/o dal Regolamento del Corpo/Servizio adottato dall'Ente* ai sensi dell'art.4 L.Q. n°65/86.	In graduazione fino a: € 2.000,00
Compiti e responsabilità riferite al personale della polizia locale dell'area dei Funzionari, in relazione al grado attribuito dalla Legge Regionale di riferimento attraverso Regolamenti adottati, e/o dal Regolamento del Corpo/Servizio adottato dall'Ente* ai sensi dell'art. 4 L.Q. n°65/86.	In graduazione fino a: € 2.500,00

2. Il sistema di definizione dell'indennità di funzione è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili: grado rivestito; responsabilità connesse al grado; caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Ente.
3. Per la definizione del grado (o segno distintivo) si fa riferimento a quelli definiti dalla normativa regionale vigente approvata con la Legge Regionale n°..... a ciascun grado (o segno distintivo) ed alle connesse responsabilità.
4. In caso in cui le risorse stanziare siano insufficienti a remunerare tutte le specifiche responsabilità, le stesse saranno proporzionalmente ridotte sino alla concorrenza dell'importo stanziato.

Art. 32 – Attribuzione del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale dell'Area Istruttori che ai sensi del regolamento adottato dall'Ente e tenuto conto della disciplina derivante dall'attribuzione del grado gerarchico di cui al precedente art. 25, a cui viene riconosciuta la funzione di coordinamento di altri operatori della medesima Area, la misura del differenziale stipendiale è maggiorato ai sensi dell'art. 96 del CCNL ad € 350 annui per tredici mensilità.

Art. 33 – Indennità per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL, viene erogata al personale della polizia locale che, in via prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. **gli importi giornalieri (da 3 euro a 15 euro) da riconoscere sono i seguenti:**
 - a) € 3,00 giornalieri per servizi esterni.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con le indennità di cui agli artt. 30 e 97 del CCNL; con l'indennità di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 con l'incremento di cui all'art. 99 del CCNL; con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi; e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
4. Il compenso viene corrisposto mensilmente successivo a quello della prestazione resa. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato o, in mancanza, cartacei, che attestino la sussistenza delle condizioni previste dal comma 2 del presente articolo.

Art. 34 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada che incrementano il fondo del salario accessorio in deroga ai limiti dell'art. 23 comma 2 D.lgs. n.75/2017 può essere destinato al finanziamento di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzato alla sicurezza urbana e stradale.
2. In sede di ripartizione delle risorse di cui all'art. 208 del D.L. N.285/1992 una parte sarà destinata al fondo di previdenza complementare.

Art. 35 – Incentivi per le funzioni tecniche e appalti servizi

1. La ripartizione delle risorse (comprendenti degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016, ora riformulato dall'art.45 del D.lgvo n° 36/2023, è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
2. Anche in assenza di Regolamento ma con apposito accantonamento quadro economico dell'opera, servizi o fornitura, degli incentivi di cui al presente articolo, previa definizione dei criteri nell'ambito della Contrattazione integrativa, il responsabile del Settore interessato, provvederà, una volta verificata le attività di rendicontazione, a trasmettere al competente ufficio il prospetto della liquidazione da corrispondere al personale interessato entro il mese successivo.

3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 100% del trattamento economico annuale di ciascun lavoratore.

Art. 36 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.

Art. 37 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

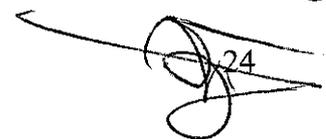
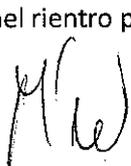
Art. 38 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche. 3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

ORARIO DI LAVORO, PAUSE, BUONO PASTO E BANCA DELLE ORE

Art. 39 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di Martedì e Giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come richiamato dall'art. 36 del CCNL, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di 30 minuti sia la mattina che nel rientro pomeridiano.



24

La flessibilità in entrata e in uscita può essere recuperata nella stessa giornata o, come prevede il comma 3 dell'art. 36 del CCNL, l'eventuale debito orario (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa) deve essere recuperato **entro i due mesi** successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile della struttura.

Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari a recupero accumulati, ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. L'orario definito per le attività negli uffici è quello previsto dal vigente Regolamento comunale sugli orari di lavoro e/o da stabilito da specifici accordi sindacali tra le parti.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di Settori-particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
5. I dirigenti/responsabili potranno autorizzare i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato dall'Ente con propri atti organizzativi.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, i dipendenti 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:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
7. Ulteriori fasce di flessibilità possono essere adottate al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36, che dovranno tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro e per i soli servizi essenziali che devono essere assicurati all'utenza in continuità nella stessa giornata, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per motivate esigenze di servizio e in relazione alla tipologia d'incarico la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi allo stesso assegnati e il debito orario da assolvere.
9. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.



Art. 40 - Pausa e Riposi intermedi

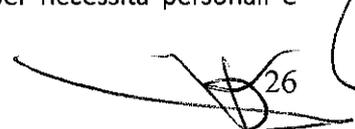
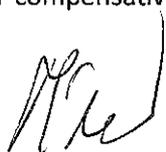
1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
 - a. All'area della protezione civile;
 - b. All'area della polizia locale;
 - c. All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
 - d. All'area scolastica ed educativa;
 - e. Alla attività della biblioteca;
 - f. Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgono visite domiciliari nel territorio comunale;
 - g. Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.
4. Ferma restando le discipline sulle pause derivanti dall'osservanza della legislazione sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e dei permessi previsti dal vigente CCNL, possono essere concessi per motivate esigenze pause intermedie nell'arco della giornata lavorativa, nella misura massima di 10 minuti, da recuperare nell'ambito della medesima giornata lavorativa.

Art. 41 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 5 mesi su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.
2. L'attivazione dell'orario multi periodale comporta una necessaria rivisitazione dell'articolazione oraria che sarà oggetto di specifico confronto fra le parti.

Art. 42 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 60 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. 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.



4. Previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) del CCNL, viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Il pagamento delle maggiorazioni orarie ai sensi dell'art.33 del CCNL del 16.11.2022 avviene nel mese successivo a quello di maturazione.

Art. 43 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

SALVAGUARDIA E TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 44 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.
2. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 45 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:

- a) In gravi condizioni di salute;
b) Con gravi situazioni di disagio.

Art. 46 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Fermo restando le competenze valutative dell'Organismo Paritetico di cui all'art.6 del CCNL del 16.11.2022, le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 47 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Le parti concordano che il personale dell'Area Polizia Locale con età anagrafica superiore a 56 anni, a richiesta può essere esentato dai turni notturni.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

NORME FINALI

Art. 48 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di marzo e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

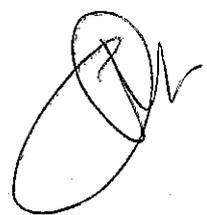
Art. 49 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

Art. 50 – Clausola di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

1. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente e reso noto ai dipendenti attraverso e-mail istituzionale.



COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 - VERIFICA LIMITE		importo	
PARTE STABILE			
A	1 art. 79 comma 1 lett.a)	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017: Risorse di cui all'art. 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	90.778,00
RISORSE STABILI - ART 79 COMMA 1 CCNL 16.11.2022			
	2 art. 79 comma 1 lett.a)	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett. c) CCNL 21.05.2018	4.952,10
	3 art. 79 comma 1 lett.a)	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett. d) CCNL 21.05.2018	-
	4 art. 79 comma 1 lett.a)	INCREMENTO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett. e) CCNL 21.05.2018	-
	5 art. 79 comma 1 lett.a)	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO: Risorse di cui all'art.67 c.2 lett. g) CCNL 21.05.2018	-
	6 art. 79 comma 1 lett.c)	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG.: Risorse di cui all'art.67 c.2 lett. g) CCNL 21.05.2018	-
	7	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	4.952,10
B	8	VOCI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	
	9 art. 79 comma 1 lett.a)	INCREMENTO € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett.a) CCNL 21.05.2018	2.080,00
	10 art. 79 comma 1 lett.a)	INCREMENTI DIFFERENZIALI PEO: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett.b) CCNL 21.05.2018	2.557,90
	11 art. 79 comma 1 lett.b)	INCREMENTO € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - anno 2023	1.859,00
	12 art. 79 comma 1 lett.d)	INCREMENTI DIFFERENZIALI PEO - Personale in servizio alla data del 01/01/2021	2.927,12
	13	TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	9.424,02
	14	TOTALE RISORSE STABILI (voci 1 + voce 7 + voce 13)	105.154,12

PARTE VARIABILE			
RISORSE VARIABILI - ART 79 COMMA 2 CCNL 16.11.2022			
	15 art. 79 comma 2 lett.a)	RATEI DI IMPORTI RIA SU CESSAZIONI IN CORSO SI ANNO PRECEDENTE: Risorse di cui all'art. 67 c.3 lett. d) CCNL 2016-2018	
	16 art. 79 comma 2 lett.a)	RIMBORSO SPESE NOTIFICAZIONE ATTI DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZ.: Risorse di cui all'67 c.3 lett.f) CCNL 2016-2018	
	17 art. 79 comma 2 lett.a)	INCREMENTO PER OBIETTIVI DEL PIANO PERFORMANCE: Risorse di cui all'67 c.3 lett.j) CCNL 2016-2018	
	18 art. 79 comma 2 lett.a)	QUOTE X TRASF.PERS.IN CORSO DI ANNO A SEGUITO DI DELEGA DI FUNZIONI:art.67 c.3 lett. k) CCNL 2016-2018	
	19 art. 79 comma 2 lett.b)	INTEGRAZIONE 1,2% m.s. 1997: Risorse di cui all'art.67 c.4 CCNL 2016-2018	
	20 art. 79 comma 2 lett.c)	RISORSE DERIVANTI DA SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALIE E RETRIBUTIVE	
	21	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	
	22	VOCI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	
C	23 art. 79 comma 2 lett.a)	LEGGE 449/1997, SPONSORIZZAZIONI, SERVIZI CONTO TERZI: Risorse di cui all'67 c.3 lett.a) CCNL 2016-2018	
	24 art. 79 comma 2 lett.a)	PIANI RAZIONALIZZAZIONE: Risorse di cui all'art. 67 C.3 lett.b) CCNL 2016-2018	
	25 art. 79 comma 2 lett.a)	RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (FUNZIONI TECNICHE,ICI, AVVOCATURA,ECC.):art. 67 C.3 lett.c)	
	26 art. 79 comma 2 lett.a)	TRATTAMENTO ACCESSORIO A CARICO DI FINANZIAMENTI EUROPEI	
	27 art. 79 comma 2 lett.d)	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO: Risorse di cui all'art. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018	10.090,70
	28 art. 79 comma 5	INCREMENTO € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e anno 2022	
	29 art. 80 comma 1	RESIDUI FONDO ANNO PRECEDENTE DA RISORSE STABILI	
	30	TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS.75/2017	10.090,70
	31	TOTALE RISORSE VARIABILI (Voce 21 + Voce 30)	10.090,70
	32	TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE (Voce 14 + voce 30)	115.244,82

DECURTAZIONI			
D	33	DECURTAZIONE CONSOLIDATA EX ART. 1 c. 456 L.147/2013	1.707,00
	34	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE DECURTATO	113.537,82

VERIFICA LIMITE FONDO EX ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017		FONDO 2024	FONDO 2016	
	35	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE DECURTATO (Voce 35)	113.537,82	96.049,00
	36	IMPORTO VOCI ESCLUSE DAL LIMITE (Voce 13 + Voce 30)	19.514,72	6.978,00
	37	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE DA SOTTOPORRE A VERIFICA (solo voci soggette a limite)	94.023,10	89.071,00
	38	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO FINANZIATO DA BILANCIO ANNO 2016	66.500,00	66.500,00
	39	FONDO LAVORO STRAORDINARIO 1998 - DIMINUIZIONE DEL 3%	21.235,00	21.235,00
E	40	TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE AL LIMITE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7	181.758,10	176.806,00
	41	SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE+MAGGIORAZIONE+RISULTATO)	18.308,00	15.682,00
	42	DECURTAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE X RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 -ART. 23, C.2, D.LGS. N. 75/2017 (Voce 44)	4.952,10	
	43	DECURTAZIONE SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COM.LE X RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 -ART. 23, C.2, D.LGS. N. 75/2017	2.626,00	
	44	SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE+MAGGIORAZIONE+RISULTATO)	192.488,00	192.488,00

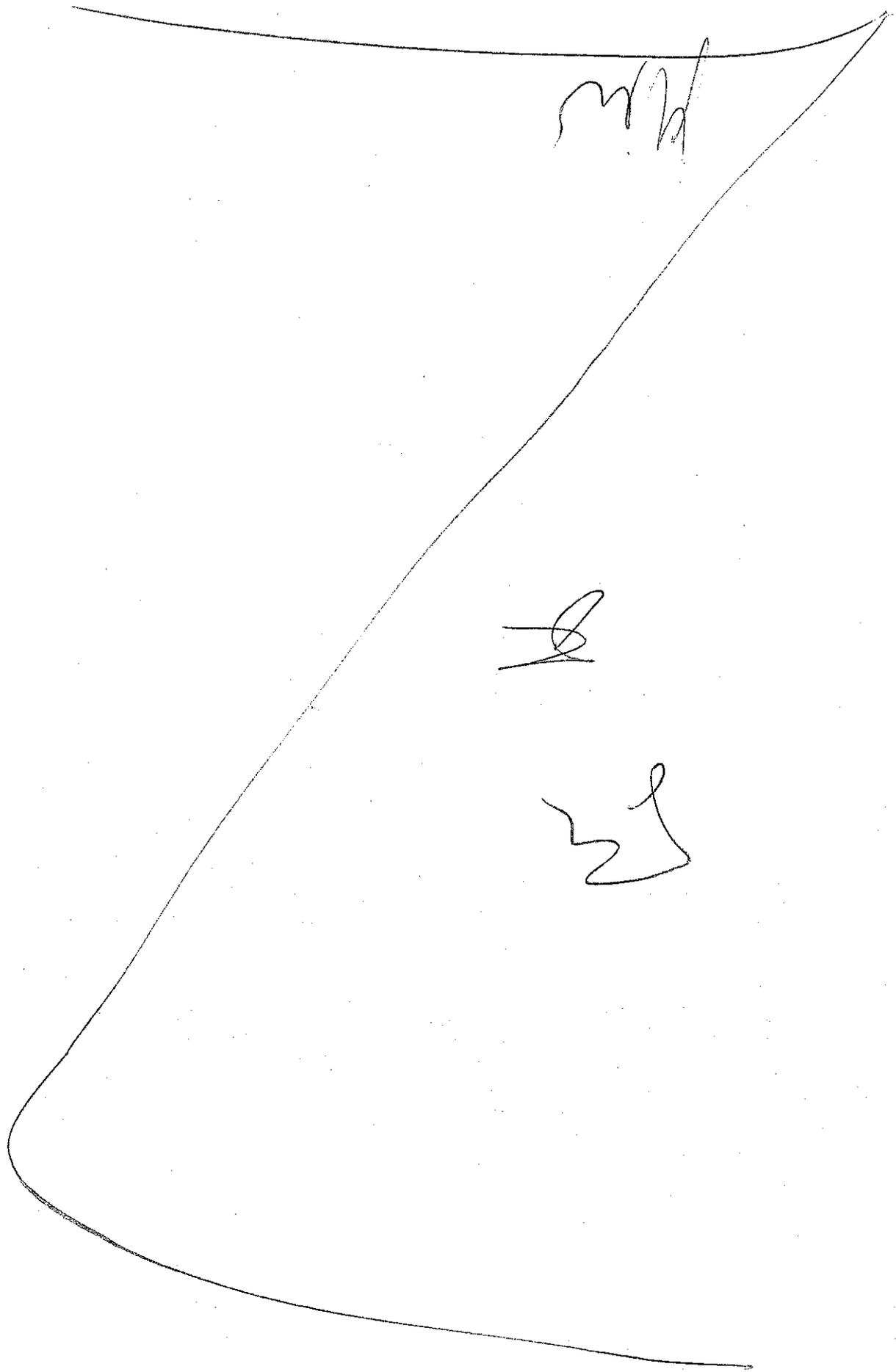
IMPORTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2024			
	45	RISORSE STABILI (Voce 14)	105.154,12
	46	DECURTAZIONI SU STABILI (Voce 35)	1.707,00
	47	DECURTAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE X RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 -ART. 23, C.2, D.LGS. N. 75/2017	4.952,10
F	48	DECURTAZIONI SU SALARIO ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (Voce 45)	2.626,00
	49	TOTALE RISORSE STABILI	103.447,12
	50	RISORSE VARIABILI (Voce 30)	10.090,70
		TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE DA DESTINARE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	113.537,82

CONTROPROVA		IMPORTO
	FONDO DECURTATO	113.537,82
	DECURTAZIONE SUPERAMENTO LIMITE ANNO 2016 (Voce 42 + Voce 43)	7.578,10
	RISORSE DISPONIBILI	105.959,72

[Handwritten signatures and initials are present in this area, including a large signature on the left and several smaller ones below the table.]

COMUNE DI POGGIARDO		Allegato B
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPARTO FUNZIONI LOCALI		
ANNO 2024		
DA CONTRATTARE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI		
N.	RISORSE STABILI	importo
1	Unico importo consolidato anno 2017 - Art. 67 comma 1, CCNL del 21.05.2018	90.778,00
2	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC.: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett. c) CCNL 21.05.2018	4.952,10
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		95.730,10
3	INCREMENTO € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett.a) CCNL 21.05.2018	2.080,00
4	INCREMENTI DIFFERENZIALI PEO: Risorse di cui all'art. 67 c.2 lett.b) CCNL 21.05.2018	2.557,90
5	INCREMENTO € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 - anno 2023	1.859,00
6	INCREMENTI DIFFERENZIALI PEO - Personale in servizio alla data del 01/01/2021	2.927,12
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		9.424,02
TOTALE RISORSE STABILI		105.154,12
7	consolidamento decurtazioni effettuate negli anni 2001-2014 (art.1 c.456 Legge 147/2013)	1.707,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		103.447,12
VOCI		
		importo
8	Decurtazione fondo rispetto limite 2016 (art. 23, c.2, D.LGS. N. 75/2017)	4.952,10
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		98.495,02
VOCI		
		importo
9	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	33.631,67
10	INDENNITA' DI COMPARTO (Art. 33 c.4 del CCNL 22.01.2004)	8.118,80
TOTALE		41.750,47
VOCI		
		importo
11	FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 (art.80 CCNL del 16.11.2022)	56.744,55
12	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO: Risorse di cui all'art. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018	10.090,70
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 DA CONTRATTARE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI		66.835,25
	Art. 80 c.2 lettera a) CCNL del 16.11.2022	performance organizzativa
	Art. 80 c.2 lettera b) CCNL del 16.11.2022	performance individuale
	Art.80 c. 2 lett.c) CCNL del 16.11.2022	indennità di condizioni di lavoro
	Art.80 c. 2 lett.d) CCNL del 16.11.2022	turnazione
	Art.80 c. 2 lett.d) CCNL del 16.11.2022	reperibilità
	Art.80 c. 2 lett.e) CCNL del 16.11.2022	responsabilità anagrafe/stato civile-tributi messo
	Art.80 c. 2 lett.f) CCNL del 16.11.2022	indennità di servizio esterno
	Art.80 c. 2 lett.g) CCNL del 16.11.2022	compensi previsti per legge
	Art.68 c. 2 lett.j) CCNL del 21.05.2018)	progressioni orizzontali 2024
TOTALE		

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.



Handwritten scribble

Handwritten symbol resembling a stylized 'B' or '8'

Handwritten scribble