



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PIZZALE RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

Il giorno 18/12/23 ha avuto luogo, presso il palazzo comunale in PIZZALE in via FERDINANDI n. 8, l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di PIZZALE.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di PIZZALE relativo al triennio 2023-2025.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- Ivano Cosimo Epifani, in qualità di Presidente Ivano Cosimo Epifani;
- Laura Mercuri, in qualità di componente Laura Mercuri;
- _____, in qualità di componente _____;

e la seguente RSU:

- Roberta Legora Roberta Legora;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL Americo Fimiani;
- CISL FP _____;
- UIL FPL Maurizio Poggi (collegato da remoto) Alippi;
- CSA Regioni e Autonomie Locali _____;

Sommarrio

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
ART. 1 OGGETTO E FINALITA'.....	4
ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
ART. 3 VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE.....	4
ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI.....	5
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	6
ART. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI.....	6
ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	6
ART. 7 PREROGATIVE SINDACALI.....	6
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.....	7
ART. 8 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.....	7
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO.....	8
ART. 9 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	8
ART. 10 RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	8
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO.....	10
ART. 11 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO 10	
ART. 12 DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO.....	10
ART. 13 ORARIO MULTIPERIODALE.....	11
ART. 14 LAVORO STRAORDINARIO.....	11
ART. 15 BANCA DELLE ORE.....	11
ART. 16 CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	12
REPERIBILITA' E TURNAZIONE.....	13
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	14
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI.....	14
ART. 18 COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	14
ART. 19 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	14
ART. 20 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	15
ART. 21 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	15
CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE.....	19
ART. 22 ART. 22– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO.....	19
ART. 23 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.....	20
ART. 24 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	21
CAPO III – SEZIONE SPECIALE "DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE".....	23
ART. 25 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	23
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE "POLIZIA LOCALE".....	24
ART. 26 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO.....	24
TITOLO VII - ISTITUTI VARI.....	25
ART. 27 WELFARE INTEGRATIVO.....	25

TITOLO VIII.....	25
ART. 28 DISPOSIZIONI FINALI.....	25
ALLEGATO N.1.....	26

Alpi   

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di PIZZALE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

ART. 3 VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

¹In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

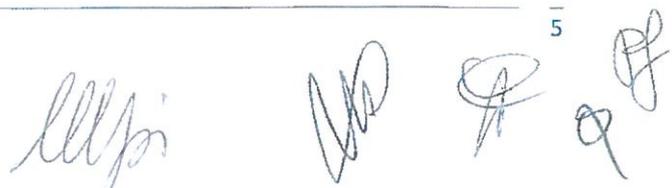
- Articolo 40, comma 3-bis: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";
- Articolo 40, comma 3-quinquies: "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile";



ART. 4 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

5

The page concludes with a horizontal line and the number '5' in the bottom right corner. Below the line, there are four handwritten signatures in blue ink, arranged from left to right. The first signature is the most legible, appearing to be 'lllp'. The other three are more stylized and difficult to decipher.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione (non istituito presso il Comune di PIZZALE in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

ART. 6 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 7 PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica a loro dedicata. L'amministrazione si impegna, laddove richiesto, a dare attuazione a quanto indicato entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 8 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

<i>Servizio</i>	<i>Personale da mantenere in servizio</i>
STATO CIVILE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
ELETTORALE	n. 1 unità <i>(solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)</i>
STIPENDI	n. 1 unità <i>(solo se necessario per garantire nei termini prescritti dalla legge la regolare erogazione dei trattamenti stipendiali e delle denunce contributive)</i>

2. I Responsabili di Area, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Area devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
4. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

7

TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di PIZZALE, aggiorna periodicamente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di PIZZALE informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS), ove previsto, ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che particolare attenzione deve essere posta alla tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

ART. 10 RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

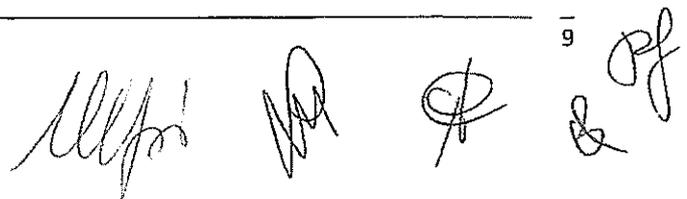
1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, lettera t) del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

² L'articolo 7, comma 4, lettera M) del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

- b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

9

The bottom of the page features a horizontal line above the page number '9'. To the right of the page number, there are four distinct handwritten signatures or initials in black ink, arranged horizontally from left to right.

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

ART. 11 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area;
 - la fascia temporale di flessibilità massima giornaliera è determinata in 30 (trenta) minuti;
 - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area (ad esempio il personale di polizia locale);
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate nell'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 12 DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO⁵

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di Elevata qualificazione (EQ);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni presso altri enti locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004 e s.m.i.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera P, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire 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.

⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera R, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le 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'articolo 22, comma 2.

ART. 13 ORARIO MULTIPERIODALE⁶

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a 26 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 14 LAVORO STRAORDINARIO⁷

1. Le parti prendo atto, in relazione alla ridotta consistenza del fondo per il lavoro straordinario, dell'impossibilità di trovare applicazione la specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 16/11/2022 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue).
2. Le parti, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, effettuano il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
3. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

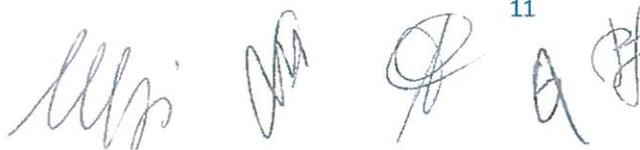
ART. 15 BANCA DELLE ORE⁸

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 2 (due) ore.

⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera Q, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

⁷ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%. L'articolo 7, comma 4, lettera S, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera O, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.



ART. 16 CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE⁹

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento, elevabile di un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.

⁹ L'articolo 7, comma 4, lettera N, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

ART. 17 REPERIBILITA'¹⁰ E TURNAZIONE ¹¹

1. Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale non ha istituito il servizio di pronta reperibilità né il servizio per turni.

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, lettera I) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'articolo 24 del CCNL del 21/5/2018 mentre la successiva lettera K) stabilisce che la contrattazione stabilisca l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 24 del CCNL del 21/5/2018 di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile.

¹¹ L'articolo 7, comma 4, lettera L) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL del 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese.

La successiva lettera Z) rimanda alla contrattazione l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL del 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturno.

Sempre in materia di turno la lettera AC) rimanda alla contrattazione integrativa la 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.



TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 18 COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

ART. 19 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ¹²

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹³;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.
4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance individuale.

¹²L'articolo 7, comma 4, lettera A) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹³Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 20 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ¹⁴

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale e sulla base degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Area ai singoli dipendenti; secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di PIZZALE.
3. L'attribuzione dei premi performance è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 3 mesi (calcolati secondo quanto disposto dall'art. 74 c.4 del CCNL 16/11/2022 ovvero 1 mese = 26 giorni).
4. La distribuzione dei premi di cui ai precedenti commi dovrà tener conto del periodo lavorativo prestato (calcolati secondo quanto disposto dall'art. 74 c.4 del CCNL 16/11/2022 ovvero 1 mese = 26 giorni) tenuto conto delle specifiche disposizioni di legge che non consentono l'erogazione dei predetti premi (ad esempio art. 71, c.1, DL 112/08 convertito nella L.133/08) nonché della durata del rapporto di lavoro del dipendente (part time).
5. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è pari a 1 (una) unità. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.
6. Le parti concordano di rivedere i criteri di cui al presente articolo a seguito dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

ART. 21 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹⁵

1. La procedura per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera B) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera C) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 4, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti titolari di incarico di EQ e quelli non incaricati.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura selettiva della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 15, l'avvio delle procedure selettive indicando:
 - il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - b) formazione delle graduatorie.
5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo, in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
 - a) non aver beneficiato negli ultimi 3 (TRE) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:



CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE				
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora manchi la valutazione di un anno si considera la media punteggi riparametrata.	50					
B	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	40	n. 4 (quattro) punto all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.				
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	10	<table border="1"> <tr> <td>C.1</td> <td>n. 5 (cinque) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.</td> </tr> <tr> <td>C.2</td> <td>n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 1 punto. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);</td> </tr> </table>	C.1	n. 5 (cinque) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.	C.2	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 1 punto. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);
C.1	n. 5 (cinque) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.						
C.2	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 1 punto. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);						

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1

AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)	
OPERATORI	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	2 punti
		Diploma	3 punti
		Laurea	5 punti
OPERATORI ESPERTI	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	2 punti
		Laurea triennale	3 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	5 punti
ISTRUTTORI	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	2 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1			
AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 2 punti)	
FUNZIONARI ED EQ	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	2 punti
		Abilitazione professionale	1 punto
		Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti).

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità: maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Handwritten signatures and initials: Allpi, MA, ~~MA~~, A, P

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE**ART. 22 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO¹⁶**

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
2. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in "via continuativa" alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure ed adottare tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	DISAGIO	€ 1,00
B	RISCHIO	€ 1,00
C	MANEGGIO VALORI (media mensile di valori maneggiati sopra i € 500,00)	/

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente comma 5, si intende:
 - **RISCHIO**: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
 - **DISAGIO**: giorno di effettivo svolgimento delle attività purché garantita la condizione ritenuta disagiata;
 - **MANEGGIO VALORI**: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

¹⁶ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

7. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (part time).
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.
9. Il Responsabile di Area di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), disagio e maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e comunica all'Ufficio Personale l'importo da liquidare entro e non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo per le indennità di cui alla lettera C) (Maneggio Valori) e entro il giorno 5 del mese successivo per le indennità di cui alla lettera A) e B).

ART. 23 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ¹⁷

1. Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Responsabile di Area in capo al personale delle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Le parti concordano, stante la particolare struttura organizzativa dell'ente, nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - b) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi.
3. Ciascun Responsabile di Area, nel periodo dal 1 al 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o in caso di modifiche alla struttura organizzativa dell'Area) individua, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse, le posizioni di specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità indicate al successivo commi 6 e 7, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il Responsabile di Area è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito della propria Area. Definite le posizioni, il Responsabile di Area provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti interessati, con atto formale motivato.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.
5. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, lettera F) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.



31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

6. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, lettere da B) e C) del presente articolo, l'indennità varia, indipendentemente dall'Area di inquadramento, sino ad un massimo di € 1.500,00. La graduazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Area di assegnazione del dipendente, utilizzando la scheda ALLEGATO n. 1 al presente contratto sulla base sei seguenti fattori:
- Complessità dimensionale del gruppo lavoro da coordinare;
 - Grado di autonomia gestionale;
 - Numero e complessità dei procedimenti complessi;
 - Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento;
 - Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna

Ad ogni fattore viene attribuito un punteggio in decimi. La graduazione massima ottenibile è pari a 50 punti.

La graduazione in questione è parte integrante dell'atto di conferimento dell'incarico di cui al precedente comma 3.

FASCIA PUNTEGGIO	INDENNITA'
Da 40 a 50 punti	€ 1.500,00
Da 20 a 39 punti	€ 500,00
Da 10 a 19 punti	€ 300,00
<i>Nel caso di graduazione inferiore a 10 punti non si darà luogo al riconoscimento dell'incarico di specifiche responsabilità.</i>	

ART. 24 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ¹⁸

- Incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.
- Incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente.
- In merito agli incentivi di cui all'articolo 43 della legge 449/1997 ("Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività") le parti danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le "convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o **servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari**" il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall'amministrazione erogante il "servizio aggiuntivo" costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le "prestazioni, **non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali**, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera G, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

richiesto”, gli introiti vanno versati al bilancio dell’Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all’incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

4. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all’eventuale disciplina regolamentare interna.
5. Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del Fondo delle risorse decentrate. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano l’automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.
6. Correlazione tra compensi aggiuntivi dell’elevata qualificazione e retribuzione di risultato, perequazione secondo il seguente sistema:

€ 0,00 a € 5.000,00	0%
€ 5.001,00 a € 10.000,00	10%
Oltre € 10.001,00	30%

Le decurtazioni operate saranno economie da destinare al “FONDO RISORSE DECENTRATE”.



CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 25 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁹

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.
2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
 - b) l'importo spettante a ciascun incaricato di EQ è determinato calcolando il coefficiente Valore Punto.
3. Il Valore Punto si ottiene dividendo il totale del budget di cui alla precedente lettera a), al netto della retribuzione di cui al comma 5, per il totale della retribuzione di Posizione effettivamente liquidata. Il Valore Punto è moltiplicato per l'importo dell'indennità di posizione dei singoli incaricati di EQ al fine di determinare l'indennità di risultato teorica massima spettante. Quest'ultimo valore sarà rapportato alla valutazione conseguita dall'incaricato di EQ sulla base del vigente SMVP.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

¹⁹L'articolo 7, comma 4, lettera V) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.



CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”

ART. 26 INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO²⁰

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata “Indennità di servizio esterno” compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Il Responsabile dell'Area di Polizia Locale individua, all'inizio dell'anno, all'interno del corpo di polizia le unità che svolgono il suddetto servizio esterno in via continuativa e non saltuaria od occasionale.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità, attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a 1 euro giornaliero lordo;
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dall'attestazione del Responsabile dell'Area di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni e sul rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione.
6. Le parti prendono atto che l'indennità in questione è cumulabile/non cumulabile con le indennità indicate all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022. In alcun modo è consentito il raddoppio del riconoscimento dell'indennità in questione per la medesima giornata.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

²⁰ L'articolo 7, comma 4, lettera E) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

TITOLO VII - ISTITUTI VARI

ART. 27 WELFARE INTEGRATIVO²¹

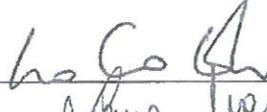
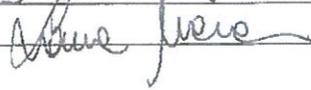
1. Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del welfare integrativo, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge o a seguito di indicazioni forniti dagli organi competenti (ARAN, RGS e DFP) sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità, compatibilmente con le risorse di bilancio.

TITOLO VIII

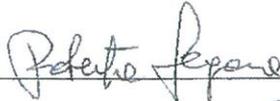
ART. 28 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019/2021.

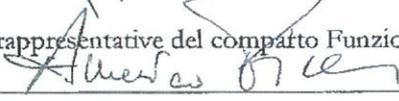
Per la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- Ivano Cosimo Epifani, in qualità di Presidente ;
- Laura Mercuri, in qualità di componente ;

e la seguente RSU:

Legora Roberta ;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL Americo Fimiani ;
- CISL FP _____;
- UIL FPL Maurizio Poggi (collegato da remoto) ;
- CSA Regioni e Autonomie Locali _____;

²¹ L'articolo 7, comma 4, lettera H) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

ALLEGATO N.1

SCHEDA DI INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

ANNO _____

Area di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire (Indicare a quale ipotesi è ascrivibile la specifica responsabilità)									
Descrizione dettagliata della fattispecie (precisare con dettaglio la specifica responsabilità)									
Fattore di graduazione dell'incarico	Punteggio									
Complessità dimensionale del gruppo lavoro da coordinare	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grado di autonomia gestionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero e complessità dei procedimenti complessi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totale punti										

FASCIA PUNTEGGIO	INDENNITA'
Da 40 a 50 punti	€ 1.500,00
Da 20 a 39 punti	€ 500
Da 10 a 19 punti	€ 300
<i>Nel caso di graduazione inferiore a 10 punti non si darà luogo al riconoscimento dell'incarico di specifiche responsabilità.</i>	

Pizzale,

Il Responsabile di Area

.....