

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
--

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il **contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini** con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 16 novembre 2022, si **applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente** e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle

risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione **sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.**

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 4

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022** è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di **qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione"** ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la **realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività** e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle **provenienti dall'amministrazione finanziaria** per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. La quota del 30% di cui al

secondo capoverso del presente articolo è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'art. 79, co. 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

3. La predetta finalità viene realizzata dando applicazione al Sistema Unico di Valutazione approvato dalla G.M. con delibera n. ___ del ___ che si allega al presente atto a farne parte integrante e sostanziale.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

art. 5 Principi Generali

- 1) Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
- 2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono ri-proporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
- 3) Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
- 4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- 5) L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6) La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL.
- 7) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
- 8) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

art. 6- Indennità condizioni di lavoro e di servizio esterno (Art. 7 co. 4 lett. D - CCNL 21.05.2018)

- 1) Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo Svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.

- 2) Il presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti all'art. 70-bis (= minimo €. 1,00 – massimo € 10,00 a giorno=).
- 3) L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
- 4) La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

A) RISCHIO

Le attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

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

I Responsabili di Settore sono tenuti annualmente a comunicare all'ufficio del personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Valutazione incidenza della causale lett. A) - RISCHIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di rischio, i seguenti indici:

Rischio	Rischio Basso (A)	Rischio Medio (B)	Rischio Alto (C)
Pesatura rischio	0	4	7

B) DISAGIO

Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare

disagio:

a) Disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa;

b) **l'attività svolta dal personale di categoria B e C di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale;**

Le attività di cui alla lett. a) e b) devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro.

Valutazione incidenza della causale lett. B) - DISAGIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di disagio, i seguenti indici:

Disagio	Disagio tipo (A)	Disagio tipo (B)
Peso della Causale Disagio	3	3

A ciascun livello di disagio viene attribuito un peso necessario per correlare, alle diverse tipologie di attività, l'indennità complessiva.

C) IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete l'indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Tale indennità non spetta a coloro che sono assegnatari dell'indennità art. 70 quinquies poiché assorbita all'indennità per specifiche responsabilità.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, che in sede di prima applicazione viene individuato nell'Economo Comunale e negli Agenti contabili, preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:

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

Valutazione incidenza della causale lett. C) – MANEGGIO VALORI

Ai fini della determinazione dell'indennità l'ente ha classificato le prestazioni lavorative che comportano maneggio in base ai seguenti livelli:

- a) maneggio valori medi mensili inferiori a € 800,00 (peso causale 0 – (A);
- b) maneggio valori medi mensili maggiori uguali di € 800,00 e inferiori a € 1.500,00;
- c) maneggio valori mensile maggiore o uguale a € 1.500,00;

Maneggio Valori	Nessun maneggio valori (A)	B maneggio valori lett. b)	C maneggio valori lett. c)
Peso della causale Maneggio	0	1	2

- 5) Il peso delle caratteristiche dimensionali sociali e ambientali viene assunto, per il comune di Zero Branco, con peso pari a zero.
- 6) **L'importo dell'indennità è determinata in riferimento alla singola prestazione lavorativa una volta individuata l'incidenza complessiva, determinata dalla somma dei singoli pesi, di ciascuna delle tre causali (lett. a co. 3- Art. 70 bis) fermo restando che il peso delle caratteristiche dimensionali viene assunto come ininfluenza per il Comune di Zero Branco. L'indennità Condizioni di Lavoro viene calcolata in base alle seguenti fasce:**

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
01-03	€1 - €3
04-06	€4 - €6
07-10	€7- €10

La periodicità con cui viene erogata l'indennità condizioni di lavoro viene stabilita con cadenza possibilmente trimestrale.

In ogni caso la somma complessiva giornaliera delle indennità previste dal presente articolo non può superare la somma complessiva di € 10,00 per ciascun dipendente.

art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7 co. 4 lett. g. e art. 70-quinques co. 2 - ccnl 21.05.2018)

- 1) L'indennità prevista dall'art. 70 quinques del CCNL 21.05.2018, che introduce il co. 2 lett. da a) a lett. d) (importo massimo di €. 350,00 annui lordi) può essere riconosciuta per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

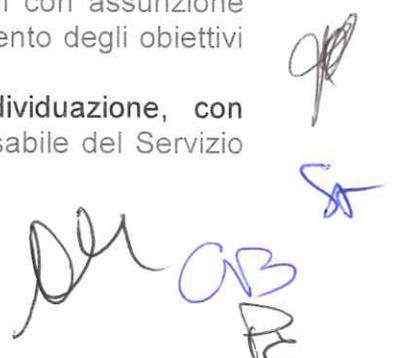





- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- 2) In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e **formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge)**. Non compete ai Dirigenti Responsabili di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
 - 3) Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di **accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate, tale indennità assorbe anche l'indennità maneggio valori poiché strettamente connessa al ruolo derivante dall'attribuzione delle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale.**
 - 4) Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di **accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.**
 - 5) Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di **accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.**
 - 6) **L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a maturazione di diritto e non è frazionabile. L'importo e dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.**
 - 7) Si stabilisce che la presente indennità è riproporzionata in caso di prestazioni a orario ridotto.

art. 8 – Compiti che comportano specifiche responsabilità: indennità'
(art. 7 co. 4 lett. g. e art. 70-quinques co. 1 - ccnl 21.05.2018, artt. 84 e art. 97 del c.c.n.l. del 16.11.2022)

- 1) L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, **indipendentemente dall'Area di appartenenza**, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
- 2) L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in un'unica quota annuale o mensilmente e comunque a maturazione del diritto. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
- 3) L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto amministrativo motivato, a cura del Responsabile del Servizio



dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità e che non rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

- 4) **L'attribuzioni di dette funzioni potrà consistere:**
- a. **Nell'attribuzione della responsabilità di adozione del provvedimento finale e sua sottoscrizione, che esponga il soggetto così incaricato a possibili azioni di responsabilità**
 - b. **Nell'attribuzione della responsabilità della sola istruttoria di provvedimenti particolarmente complessi, al quale sia comunque legata l'assunzione di responsabilità di natura diversa da quella di cui alla precedente voce a),**
 - c. **Nell'attribuzione della responsabilità di coordinamento dell'attività di altri addetti al servizio**
- 5) Il Responsabile del servizio, nel provvedimento di attribuzione delle responsabilità di cui al presente articolo, determina anche il loro ammontare sulla base delle seguenti fasce di importo:
- Per la responsabilità di cui alla voce a) del precedente comma: **da € 1.501,00 fino ad € 3.000,00 in rapporto alla complessità del provvedimento ed al livello di responsabilità esterna che esso comporta,**
 - Per la responsabilità di cui alla voce b) del precedente comma: **da € 1.001,00 fino ad € 1.500,00 in rapporto alla complessità del procedimento oggetto dell'istruttoria,**
 - Per la responsabilità di cui alla voce c) del precedente comma: **fino ad e 1.000,00 in rapporto al numero degli addetti al servizio da coordinare e/o alla complessità dell'attività ascritte al servizio interessato,**

Il Responsabile nel provvedimento di attribuzione della responsabilità dovrà adeguatamente motivare quanto all'ammontare dell'indennità proposta.

- 6) **Le 'indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelle di cui al precedente art. 16; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente interessato spetterà quella di importo più elevato**
- 7) **Qualora in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, la quota di Fondo per il TEA destinata alle indennità di cui al comma 5 non sia sufficiente a coprire l'intero ammontare delle indennità come determinate nel provvedimenti adottati dai diversi Responsabili di Settore, si procederà ad una decurtazione in misura direttamente proporzionale delle stesse fino a concorrenza della somma appositamente stanziata.**
- 8) **L'ammontare della quota parte del Fondo per il TEA destinata alle indennità di cui al comma 5 è fissata in sede di contrattazione integrativa annuale.**
- 9) **I criteri e modalità di attribuzione, quantificazione ed erogazione dell'indennità di cui ai precedenti commi si applicano anche ai fini della attribuzione dell'indennità al personale del Servizio di Polizia Locale ex art. 97 del C.C.N.L. del 16.11.2022.**

Art. 9

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Per servizio di vigilanza deve intendersi il servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio, per attività di vigilanza del territorio o comunque inerenti i servizi esterni connessi alle funzioni del Servizio.

L'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza.

La misura dell'indennità giornaliera è stabilita in Euro 2,00 al giorno per gli agenti utilizzati in servizi di vigilanza esterni sul territorio prestati per almeno tre ore, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

Tale misura potrà essere rideterminata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità di servizio esterno non potrà essere riconosciuta nelle giornate non lavorative o di assenza, nonché nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando presente in servizio, non svolga effettivamente l'attività di "servizio esterno".

Qualora per particolari esigenze organizzative dell'ente, o , in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata minima nel limite sopra indicato di 3 ore giornaliere, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il 31 gennaio dell'anno successivo a maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal Comandante al Settore Risorse Umane.

L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Qualora l'Ente, ai sensi dell'art. 56 quater, lett.c), del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali, destinasse quota parte dei proventi delle violazioni stradali, di cui all'art.208, commi 4, lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 anche all' "erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.", le risorse di cui si tratta potranno essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno il cui ammontare potrà essere rideterminato in sede di contrattazione aziendale integrativa annuale e nel rispetto dei vincoli di legge in ordine alla spesa di personale

Art. 10

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 11

Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta con le modalità ed i criteri stabiliti dal Regolamento approvato con delibera della G.M. n. 50/2017 come successivamente modificata ed integrata con delibera della G.M. n. 92/2018 alle quali si rimanda:

art. 12

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), ccnl 21.05.2018)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale non incaricato di posizione organizzativa si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.
4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge al netto degli oneri riflessi	percentuale di riduzione del premio della performance (organizzativa e/o individuale)
Da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
Da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
Oltre € 5.000,00	40%

- 1) I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale incaricato di posizione organizzativa, ai **sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h)**, del CCNL, comportano una decurtazione disciplinata dai commi 3 e 4 del precedente articolo 13.

art. 13

criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito imu e tari

1. Qualora ricorrano le condizioni di cui al comma 1091, art. 1 L. 145/2018, con **apposito regolamento l'ente può prevedere che una quota massima del 5%** del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso possa essere destinato al **“potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente”**.
2. Il maggior gettito sulla base del quale viene definita la percentuale massima dell'incentivo è **calcolato su quanto accertato e riscosso in più nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.**
3. Le risorse destinate al trattamento accessorio del personale dovranno essere **comprehensive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico delle amministrazioni** e dovranno essere destinate in sede di contrattazione decentrata al personale **effettivamente impiegato per il recupero dell'evasione.**
4. I dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, destinatari di queste risorse, non potranno comunque ricevere di incentivo una somma superiore al 15% del proprio trattamento tabellare lordo annuo.

Art. 14

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

- 1) Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 15

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

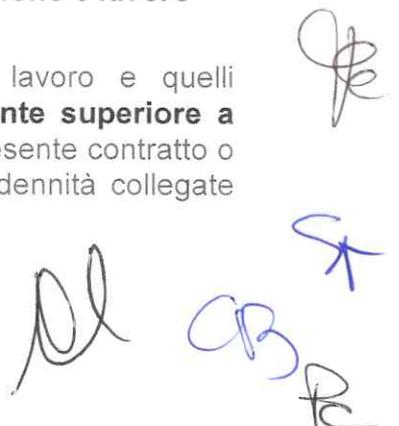
2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva.

3. La erogazione del buono pasto al personale utilizzato in lavoro agile è **rimesso alla deliberazione dell'ente che deve essere** motivata in relazione alla presenza di specifiche motivazioni e non è oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 16

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati, **che abbiano svolto un periodo di lavoro nell'Ente superiore a mesi 11**, hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate



alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, c.d. produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse **decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto** per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

art. 17

Piani di razionalizzazione e risparmio

- 1) **Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per i 2/3 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dai Dirigenti. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.**
- 2) **La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.**

Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata

Art. 18

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

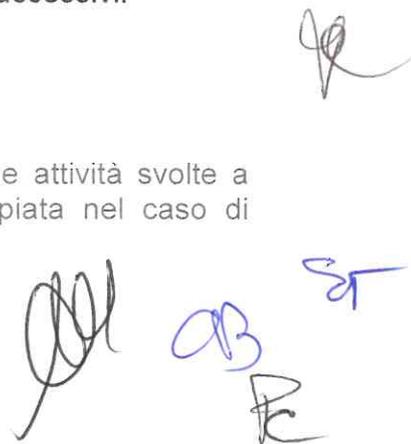
3. **Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi.**

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNL 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 19

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di



svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. 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 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

CAPO IV

art. 20

Progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite ogni anno ma nel rispetto delle disposizioni di cui ai successivi commi, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale in percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. In sede di contratto integrativo vengono individuate annualmente, le risorse destinate a finanziare detto istituto.
4. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che destini le relative risorse.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 lett. C) i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
6. Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Il personale assunto tramite mobilità potrà concorrere alla progressione economica solo dopo aver maturato almeno 24 mesi di servizio presso l'Ente.
7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie uniche per l'intero Ente; l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma.
8. Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di

attribuzione della progressione tendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con i seguenti criteri:

- a. Incidenza valutazione : 80%,
 - b. Incidenza esperienza maturata: 20%
9. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, oper un massimo di 10 anni;
10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 11.. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno di attivazione dell'istituto.

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

art. 21

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

- 1) L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali, distribuite giornalmente in base alle disposizioni di servizio del responsabile di Settore, **ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta in presenza di attività obbligatorie per legge.**
- 2) **In applicazione di quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.05.2018 vengono stabilite le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Le fasce orarie sono le seguenti:**

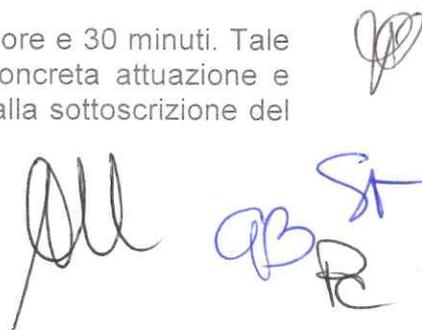
	Flessibilità in entrata	Pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornata lavorativa di mattina	7.30 – 9.00	-----	14.00-15.00
Giornata lavorativa con rientro pomeridiano	idem	13.30 -14.30 (rientro)	18.00 – 19.30 Mart. 17,00 – 18,30 Giov.

La flessibilità in entrata dovrà essere, di norma, recuperata posticipando **l'orario di uscita nel corso della stessa giornata lavorativa** e comunque non oltre la settimana in cui si verifica il debito orario. Il recupero nel corso della settimana è comunque soggetto a verifica della sua concreta attuazione e sarà oggetto di futura riconsiderazione entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Per i servizi quali la Biblioteca, lo Sportello Anagrafe, la flessibilità di cui il **prospetto sopra è applicabile nei limiti della congruità dell'apertura al pubblico** in particolare con i seguenti limiti:

30 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro e 60 minuti dopo con recupero nel rispetto del periodo precedente.

Per le posizioni organizzative la flessibilità è portata a 2 ore e 30 minuti. Tale flessibilità è comunque soggetta a verifica della sua concreta attuazione e sarà oggetto di futura riconsiderazione entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.



- 3) I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere forme di flessibilità ulteriori e durata temporanea, di norma non superiore a tre mesi, al personale che esprima particolari esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.05.2018.
- 4) **L'articolazione dell'orario dovrà essere stabilito tenendo conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti periodicamente si incontrano per concordare possibili forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale.**
- 5) Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- 6) Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto-indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie giornaliere prestabilite;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro pluri-settimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;
- 7) Ai dipendenti che lavorino in squadra o in turno o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente è concessa una flessibilità di 15 minuti.
- 8) **E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.**
- 9) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

art. 22
Lavoro straordinario

- 1) Per i dipendenti a tempo pieno ai sensi delle Disposizioni Legislative e Contrattuali Vigenti, l'Amministrazione può richiedere prestazioni di lavoro straordinario solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. In sostanza non è il/la dipendente a decidere se e quando erogare prestazioni straordinarie, ma deve essere sempre espressamente autorizzato/a dal Responsabile di Settore, una volta verificata, da questi, la condizione di necessità.
- 2) Le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro ordinario possono essere retribuite o accantonate solo se autorizzate preventivamente e formalmente,





con apposita richiesta motivata tramite programma rilevazione presenze. In mancanza di autorizzazione le ore prestate non possono né essere richieste a pagamento, né accantonate. Non sono ammesse autorizzazioni in forma **generalizzata o non formalizzate con l'apposita istanza.**

- 3) La prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 10 ore lavorative giornaliere. L'orario complessivo, ordinario e straordinario, non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali. Qualora, alla data del 31 dicembre, residui a favore del dipendente un credito orario massimo di 10 ore, **le stesse andranno recuperate entro il 31 gennaio dell'anno successivo o saranno poste d'ufficio in liquidazione con la maggiorazione di cui all'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000.**
- 4) **Oltre tale quota, l'amministrazione ne darà immediata comunicazione alle R.S.U. e la materia diventa oggetto di esame delle parti.**
- 5) La prestazione straordinaria deve essere attestata con le opportune timbrature del sistema di rilevazione presenze. Le mamme in riduzione oraria per allattamento entro il primo anno di vita del/della figlio/a possono solo eccezionalmente prestare lavoro straordinario, dopo avere usufruito della riduzione giornaliera, nel caso di partecipazione a corsi di formazione.

Art. 23

Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione **aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018** è fissato, rispettivamente, in ... 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.

art. 24

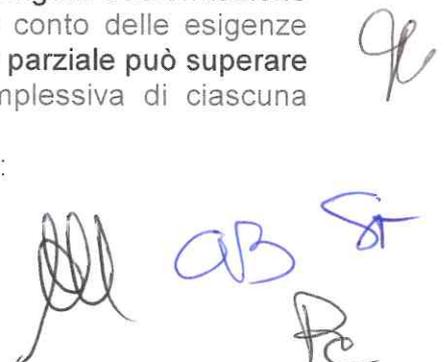
Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

- 1) L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

art. 25

Part-time

- 1) **Ai sensi dell'art. 53 commi 2 e 8 del CCNL le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come sotto definite, ferma restando la facoltà dell'ente di concedere ogni singola trasformazione del rapporto di lavoro tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti dia tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria fino ad un ulteriore 10%**
- 2) Le gravi esigenze familiari sono individuate come segue:

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the right side, there is a signature that looks like 'JL'. Below it, there are initials 'AB' and 'ST'. At the bottom right, there is another signature that looks like 'Rc'.

- Gravi infermità del coniuge op di un parente entro il 2° grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che necessitano un impegno particolare del dipendente nella **cura o nell'assistenza di uno dei soggetti** di cui sopra;
 - Situazioni di grave disagio personale ad esclusione della malattia;
- 2) Il tempo parziale potrà essere concesso anche per un periodo di tempo determinato.
- 3) **Per i contratti di part time orizzontale, la flessibilità oraria di cui l'art. 23 comma 2 del presente contratto è limitata a 30 minuti.**

art. 26

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) Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo 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.
- 2) **L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori 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. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.**
- 3) Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi **personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.**
- 4) **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. 27

Servizi essenziali

- 1) **Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:**
 - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

- c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
- d) il servizio di pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- e) il servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
- f) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve;
- g) i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione;
- h) Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità

art. 28

Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

I Responsabili di Settore, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone **esonerate dall'effettuazione dello stesso e** comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI

SERVIZIO	PERSONE IN SERVIZIO
DEMOGRAFICO: STATO CIVILE	n. 1 dipendente dal 2° giorno di sciopero
DEMOGRAFICO: SERVIZIO ELETTORALE	n. 1 dipendente <u>limitatamente alle scadenze di legge</u>
ASSISTENZA DOMICILIARE	n. 1 dipendente
CIMITERIALI, STRADALI E DI PROTEZIONE CIVILE	n. 1 dipendente
PERSONALE	n. 1 dipendente <u>limitatamente alla scadenza versamento contributi previdenziali</u>

art. 29

Personale comandato o distaccato

- 1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari **ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.**

Art. 30

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

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. 31

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

CAPO VI

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 32

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

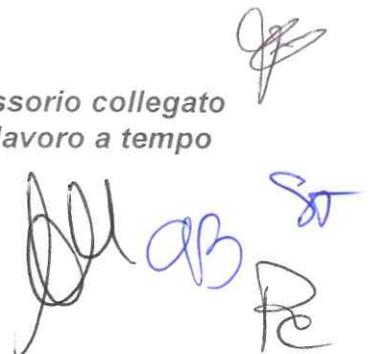
1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del ...% 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 ...% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante ...% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 33

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale



1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 34

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al **15%** di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

art. 35

Buoni pasto

- 1) Al/Alla dipendente può essere erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
- 2) Dopo la pausa, per aver diritto al buono pasto, devono essere fatte almeno **due ore ininterrotte di lavoro antimeridiano e l'attività lavorativa della giornata non deve essere inferiore alle 6 ore.**
- 3) Per aver diritto al buono pasto la pausa dovrà avvenire tra le ore 13 e le ore 15.30 per il personale amministrativo ovvero - al bisogno - tra le ore 11.30 e le ore 13.30 per il personale operaio e/o di Sportello.
- 4) Al di fuori di tali fasce orarie, pur nel rispetto del tempo minimo/massimo della pausa pranzo, il buono pasto non potrà essere assegnato.
- 5) È esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche **nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga in ore serali o notturne.**
- 6) Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dal sistema di rilevazione presenze.
- 7) Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i buoni pasto entrano **nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo**, compreso il furto e lo smarrimento non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai/alle dipendenti maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza indicato sugli stessi.

La disciplina di cui al presente articolo è comunque soggetta a revisione a seguito di successivo confronto

art. 36

Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 ccnl 21.05.2018)



- 1) Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale, fermo restando l'obbligo del Comune di destinare le risorse di cui all'articolo 56 quater del CCNL 21.5.2018 per le finalità in esso indicate, sentita anche la proposta delle organizzazioni sindacali.

art. 37

**Formazione e aggiornamento
(art. 49-bis e 49-ter ccnl 21.5.2018)**

- 1) L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
- 2) Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
- 3) I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze sindacali in fase di adozione.
- 4) Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
- 5) Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, del CCNL 21.5.2018 possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
- 6) Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- 7) Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e del pasto, ove ne sussistano i presupposti.
- 8) Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

- 9) I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 10) Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- 11) **Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale dell'anno precedente.**

CAPO VII LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 38

L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere **annualmente l'aumento o la diminuzione** delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio **o incremento** nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 39

Norme finali

1. 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.

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.**

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There are three distinct signatures in black ink, and a cluster of four signatures in blue ink. The blue signatures appear to be initials or short names, possibly 'AB', 'ST', and 'R'.