

COMUNE DI CAORLE


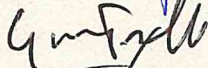
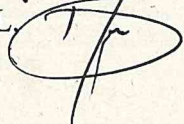
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Premesso che:

- in data 7 marzo 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per l'adozione del contratto collettivo decentrato integrativo, del personale non dirigenziale del Comune di Caorle, per il triennio 2023-2025;
- in data 11 marzo 2024, si è provveduto all'invio al Revisore dei Conti del citato accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16.11.2022, corredato della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- il Revisore dei conti in data 12.03.2024, giusto verbale n. 6/2024, ha certificato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio (art. 40bis, comma 1, d.lgs. n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.lgs. n.165/2001);
- con deliberazione n. 55 del 14.03.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Comunale ha approvato la predetta ipotesi di contratto decentrato integrativo del Comune di Caorle, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva;
- che all'art. 1, comma 2 del suddetto contratto è stabilita la sua durata in tre anni "ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite";

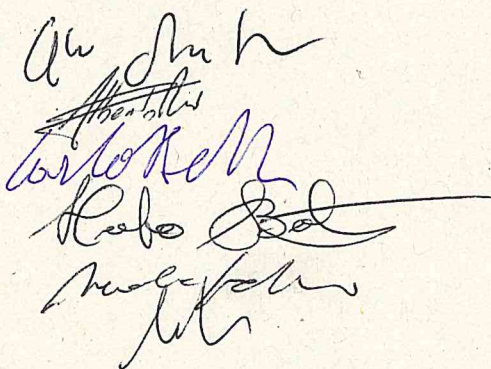
Il giorno 18 marzo 2024 nella sede comunale, tra le parti:

per la parte pubblica:

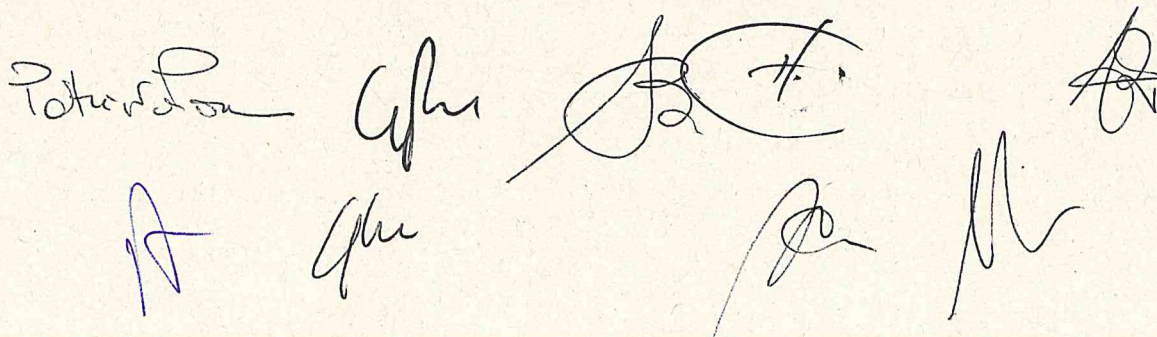
| | |
|--------------------|--|
| Pavan Patrizia | Segretario Generale - Presidente delegazione di parte pubblica |
| Bello Guglielmo | Dirigente Settore Servizi alla Persona  |
| Tonello Gianni | Dirigente Settore Finanze  |
| Stefanutto Armando | Comandante del Corpo di P.L.  |

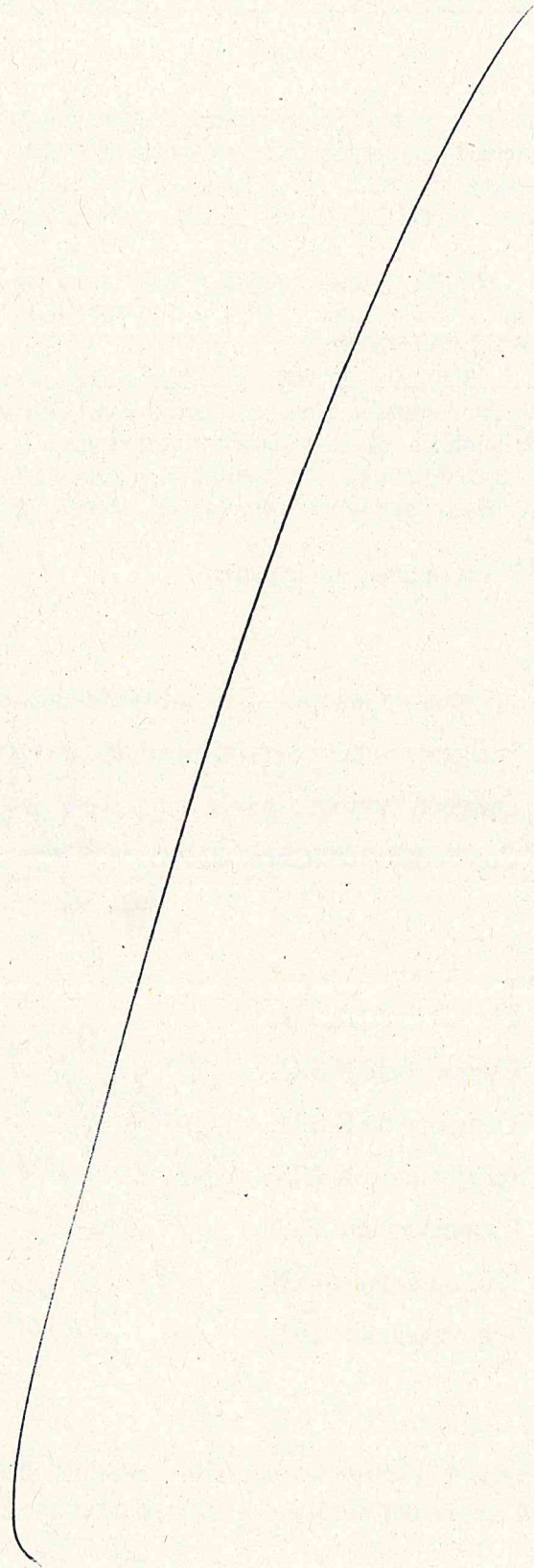
Per la parte sindacale

| | |
|------------------------|------------------------------|
| Amadio Igor | Componente R.S.U. |
| Ghin Maria Grazia | Componente R.S.U. |
| Rossi Alberto | Componente R.S.U. |
| Alzetta Carlo | Rappresentante CISL |
| Bertuzzo Alessandro | Rappresentante CSA |
| Gallo Nicola | Rappresentante CGIL |
| Ragno Mario | Rappresentante UIL |



viene sottoscritto definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Caorle per il triennio 2023-2025.





COMUNE DI CAORLE
Città Metropolitana di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE**

TRIENNIO 2023 – 2025

[Handwritten signatures in blue ink]

1

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI | 4 |
| CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI | 4 |
| Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria | 4 |
| Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto | 4 |
| Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati | 4 |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE | 5 |
| CAPO I – RISORSE E PREMIALITA' | 5 |
| Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate | 5 |
| Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate | 5 |
| CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE | 6 |
| Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie | 6 |
| Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa | 7 |
| Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale | 8 |
| CAPO III – TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE | 10 |
| Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | 10 |
| CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE | 11 |
| Art. 10 – Principi generali | 11 |
| Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche | 11 |
| CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO | 13 |
| Art. 12 – Principi generali | 13 |
| Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro | 13 |
| Art. 14 – Indennità di servizio esterno | 14 |
| Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità | 15 |
| Art. 16 – Indennità di funzione | 15 |
| Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge | 16 |
| Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo | 16 |
| Art. 19 – Indennità di reperibilità | 16 |

Alu *M* *B⁵⁴* *76* *U* *di* *Alu* *Alu*

2

| | |
|--|----|
| TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE | 17 |
| Art. 20 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 17 |
| Art. 21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale | 17 |
| Art. 22 - Limite individuale annuo banca delle ore | 18 |
| Art. 23 – Criteri per la flessibilità d'orario | 18 |
| Art. 24 – Orario multiperiodale | 19 |
| Art. 25 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio | 19 |
| Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario | 19 |
| Art. 27 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche | 19 |
| Art. 28 – Esclusione turni di lavoro notturni | 19 |
| | |
| TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE | 19 |
| CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI | 19 |
| Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio | |
| Art. 30 – Ferie solidali | 20 |
| CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI | 20 |
| Art.31 – Norma finale | 20 |
| | |
| Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro | 21 |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right that appears to be 'Bcsa' and several other initials and marks scattered across the lower half of the page.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Caorle, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, fatte salve diverse decorrenze specificatamente stabilite.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 8, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

A horizontal line with several handwritten signatures and initials in blue ink above it. From left to right, there is a signature that looks like 'Alm', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'G', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'B', and a signature that looks like 'P'.

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, salvo diversa motivata pattuizione. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art.79, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 dell'art. 79 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 80 del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 80, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili;
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79, comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', followed by 'M', 'Ae', 'Glu.', 'A', and 'Bos'. Below these, there are some scribbles and a circled '10'.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse in oggetto verranno annualmente ripartite per budget tra i settori organizzativi (intendendosi per tali ciascun gruppo di lavoratori cui faccia capo un dirigente/responsabile di settore), in rapporto al numero dei lavoratori assegnati a ciascun settore con l'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione, se necessario rapportati a dodicesimi (frazioni di anno), nonché al regime orario degli stessi.
2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 65% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa; gli obiettivi dovranno essere assegnati per gruppi di lavoro (ufficio, settore, gruppo interno al settore o gruppo intersettoriale) e oggetto di valutazione da parte del dirigente/responsabile di settore secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota pari al 35% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance in rapporto alla valutazione annuale correlata alla prestazione individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito; la prestazione individuale sarà oggetto di valutazione da parte del dirigente/responsabile di settore secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione relativamente ai seguenti aspetti: rendimento, integrazione nell'organizzazione, capacità organizzative e gestionali, competenze, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale ai sensi del successivo art. 8.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e alle risorse strumentali e umane dell'Ente;

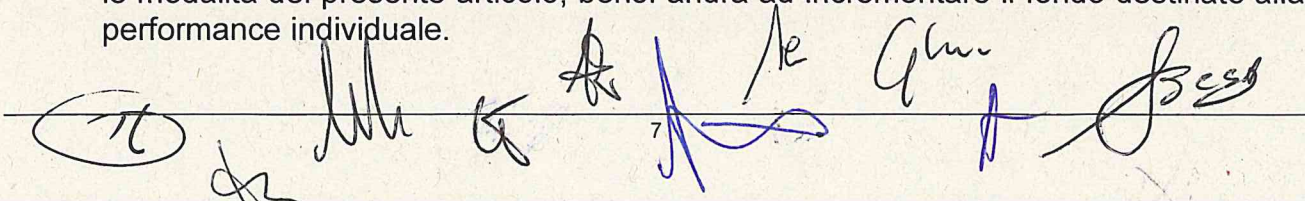
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Il premio erogato dovrà tenere conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
3. Nel caso di valutazione negativa, secondo il sistema di valutazione dell'ente, della performance individuale, non si darà luogo all'attribuzione della quota legata alla performance organizzativa.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio spettante sarà corrisposto qualora il dipendente abbia prestato un periodo minimo di 90 giorni di effettivo servizio.
7. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni (o 366 negli anni bisestili), da cui vanno detratti i giorni non lavorativi. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. ferie, festività soppresse e festività Santo patrono;
 - b. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. congedi per le donne vittime di violenze.
 - h. Permessi sindacali
 - i. Donazione sangue e midollo osseo

Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.

8. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati raggiunti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare il fondo destinato alla performance individuale.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are written over a horizontal line. From left to right, there is a circled signature, followed by several other distinct signatures and initials, including one that appears to be 'Besso'.

9. La quota di premio verrà calcolata definendo un coefficiente individuale in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 2 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
11. Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;
12. La ripartizione delle risorse assegnate al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo di cui al comma 11 avviene in funzione dei seguenti fattori:
 - a. il contributo personale del/la singolo/a dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, valutato in funzione dell'attività espletata (obiettivo individuale);
 - b. il grado di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal PIAO e approvato dalla Giunta al momento dell'assunzione della decisione di incremento delle risorse variabili del fondo.
13. I residui del budget complessivo teorico assegnato all'obiettivo strategico (derivante da parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo), in quanto risorse variabili stanziata per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

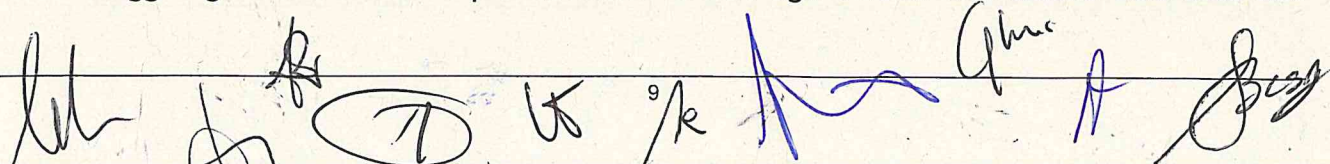
Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti di ciascun settore organizzativo, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente, relativamente ai seguenti aspetti: rendimento, integrazione nell'organizzazione, capacità organizzative e gestionali, competenze.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neo assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio spettante sarà corrisposto qualora il dipendente abbia prestato un periodo minimo di 90 giorni di effettivo servizio, tenuto conto di quanto previsto al comma 7 dell'articolo precedente.
7. Nel caso di mancata sostituzione di dipendenti che non prestano servizio per più di 90 giorni di calendario, al personale che comunque garantisce lo svolgimento delle

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza dei primi, spetta la distribuzione della quota parte del budget di settore, determinato come da art. 6, comma 1, riferito ai dipendenti non valutati. La ripartizione di tale quota di produttività avviene in rapporto al maggior carico di attività ed obiettivi, formalmente e preventivamente attribuiti a ciascun dipendente dal Responsabile del Settore e dallo stesso relazionati a consuntivo, ed alla valutazione annua della performance individuale. I resti andranno ripartiti con il medesimo criterio previsto dal successivo comma 9, lett e). Il presente comma non si applica nel caso di gestione associata di servizi.

8. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 7 dell'articolo precedente.
9. La partecipazione di ciascun lavoratore al fondo destinato alla performance individuale verrà determinata nel modo seguente:
 - a) in primo luogo verrà definito il compenso teorico spettante a ciascuno sulla sola base dell'indice relativo al regime orario ($36/36=1$, $18/36=0,5$...);
 - b) la somma degli indici relativi al regime orario di ciascun dipendente dell'ente costituirà il divisore per determinare la quota di fondo individuale che, moltiplicata per l'indice del dipendente, darà la quota teorica a ciascuno spettante, e moltiplicata per la somma degli indici relativi al regime orario del personale di ciascun settore, determinerà il budget di settore;
 - c) in secondo luogo la quota teorica spettante a ciascun dipendente viene moltiplicata per l'indice relativo alla presenza in servizio (0 assenze=1, poi inversamente proporzionale alla base teorica di presenze predefinita);
 - d) infine si applicano i risultati delle valutazioni individuali, provvedendo a rapportare la valutazione di ciascuno (ove la maggiore è pari a 100% e le altre a scendere) alla somma di cui al punto precedente;
 - e) nel caso si creino dei resti, essi andranno ripartiti, proporzionalmente alla valutazione conseguita, tra tutti i dipendenti del settore, in aggiunta alla quota di cui al punto precedente.
10. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente o, in subordine, si darà preferenza a chi ha un minor numero di assenze.
11. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti esclusivamente al personale di ciascun settore organizzativo valutato positivamente come definito nel sistema di valutazione.
12. La maggiorazione del premio verrà erogata al 2% dei dipendenti di ciascuna area (associando i dipendenti appartenenti all'area operatori con quelli dell'area operatori esperti), arrotondato all'unità superiore, di ciascun settore organizzativo, valutati nell'anno, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione.
13. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 10 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione del comma 3.
14. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 17 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".
15. Qualora in sede di contrattazione integrativa venga correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be a sequence of names or initials, possibly representing the signatories of the document.

suo complesso, ai sensi del comma 7, art. 11 del presente CCI, il valore percentuale di cui al comma 9, è quantificato nella misura del 20%.

CAPO III – TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17 CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione degli incarichi di EQ, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della valutazione;
 - c) Differenziazione della retribuzione di risultato in rapporto alla graduazione degli incarichi di EQ.
4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di EQ di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di elevata qualificazione.

| ulteriori importi percepiti ex art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL | percentuale di riduzione della retribuzione di risultato |
|---|--|
| Da € 1.000,00 a € 1.999,99 | 15% |
| Da € 2.000,00 a € 4.999,99 | 25% |
| Oltre € 5.000,00 | 35% |

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 10 – Principi generali (art. 14 CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) e art.14 CCNL)

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.
2. Ai fini della progressione economica all'interno delle aree si tiene conto dell'esperienza professionale (intesa in termini di numero di anni in servizio) e del merito (definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente), come di seguito specificato.
3. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche, fatto salvo per coloro che entro il termine di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso di avvio della procedura comunicano la mancata volontà di parteciparvi.
4. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio da tre anni e presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 3, in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Lavoratori e lavoratrici che abbiano conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel triennio precedente o nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, positive secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente (20/30).
 - b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 7, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

5. La programmazione delle progressioni economiche viene effettuata, garantendo, a rotazione, il coinvolgimento alla progressione di tutte le aree e tenendo conto anche del diverso costo economico dei vari differenziali stipendiali.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area, ove le Elevate Qualificazioni, costituiscono un'area autonoma.
7. La graduatoria per ciascuna area sarà determinata dalla somma dei seguenti parametri:

- a) media delle ultime tre valutazioni conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità - peso: 65 punti¹;
- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza - peso: 35 punti² - sarà valutata attribuendo:
- punti 0 per i primi tre anni di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza, cioè per il periodo minimo per aver titolo a concorrere alla progressione;
 - punti 22 per il quarto anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza;
 - punti 7 per il quinto anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza;
 - punti 6 per il sesto anno di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza;

Con riferimento alle prime tre procedure selettive attivate dall'Ente per la progressione economica dopo la stipula del presente contratto, l'esperienza professionale è valutata punti zero indipendentemente dagli anni effettivi di permanenza nella posizione economica/livello differenziale di appartenenza.

8. Per una maggiore armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, e per l'attribuzione del peso assegnato dal comma precedente, la valutazione annua verrà parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area e successivamente espressa in 65esimi.

esempio: Valutatore A punteggio massimo complessivo attribuito 28/30 = 30/30=65/65

altro punteggio attribuito 24/30 = 25,71/30=55,71/65

Valutatore B punteggio massimo complessivo attribuito 26/30 = 30/30 =65/65

altro punteggio attribuito 24/30 = 27,69/30=60/65

9. Qualora il/la concorrente alla progressione economica sia transitato per mobilità ma risulti in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il responsabile competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile ed al valore medio della valutazione conseguita dal personale dell'area.

¹ Il peso non può essere inferiore al 40% del totale.

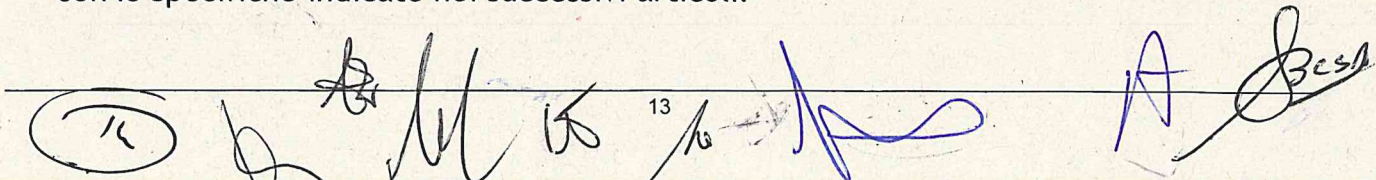
² Il peso non può essere superiore al 40% del totale

10. 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 collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.
11. La formazione delle graduatorie per ogni area sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.
12. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.
13. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
14. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 12 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari maggiormente onerosi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente 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 mesi di servizio, con le specifiche indicate nei successivi articoli.

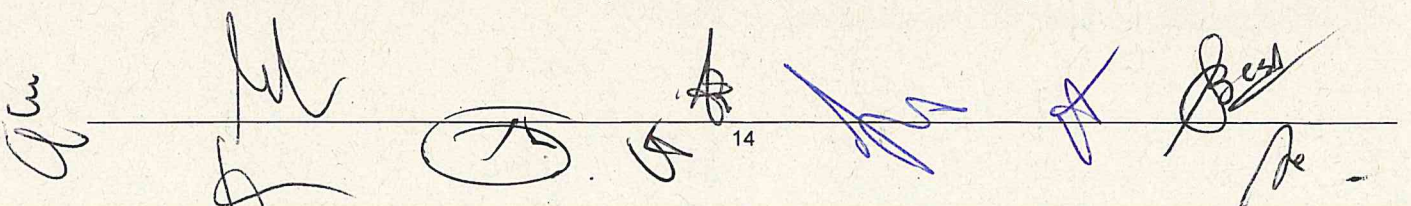


Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi e per le prestazioni indicati nella tabella costituente **allegato n. 1** al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e dalle attestazioni mensili rese dal competente dirigente/responsabile di settore.
4. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a) Disagiate: prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori del turno della reperibilità. Condizioni:
 - o la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
 - o il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
 - o la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati ad attivare la squadra di pronto intervento di cui all'art. 2, comma 2, del Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 31 del 10.02.11;
 - b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
 - c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, purchè i valori quotidianamente maneggiati siano almeno pari ad € 10,00.

Art. 14 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art.100 CCNL)

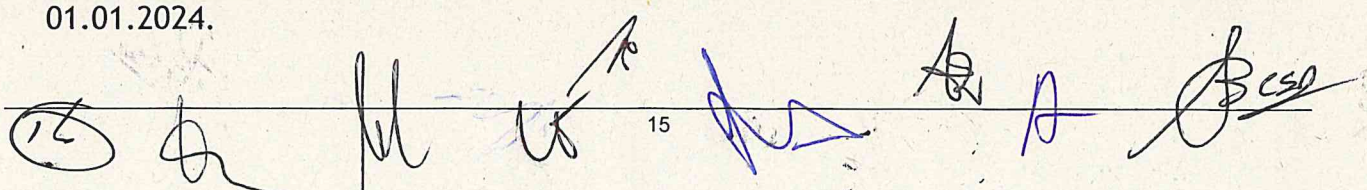
1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00.



2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per almeno per 4 ore al giorno.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze e dalla attestazione dei servizi esterni svolti da parte del competente dirigente/responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 84 CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di settore in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili di settore dovranno fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro sono le seguenti:
 - a. responsabilità di ufficio ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
 - b. coordinamento di personale, gruppi o squadre di lavoro;
 - c. responsabilità derivanti dall'esercizio di specifici compiti e funzioni.
3. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative, non titolari di incarico di EQ, che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la predetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. In considerazione di ciò sarà maggiormente valutata la responsabilità assunta da personale inquadrato nelle aree professionali più basse.
4. A decorrere dall' 1.01.2024, fatta salva diversa determinazione in sede di accordo decentrato annuale, l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità non potrà essere superiore ad € 23.000,00 (ventitremila euro) annui. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di Settore provvede al riparto delle somme tra i vari centri di responsabilità sulla base delle unità di personale interessate. E' escluso in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei Dirigenti/Responsabili di Settore, che abbiano un impatto economico sul fondo.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
7. L'erogazione delle indennità di cui ai commi 2 e 3 avviene, di norma, con periodicità mensile.
8. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2024.



Qw

Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 CCNL)

1. Al personale della Polizia Municipale inquadrato nell'Area degli istruttori e dei funzionari, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento all'attribuzioni dei coefficienti che sarà annualmente elaborata dal Comandante della PM, in relazione all'assetto organizzativo ed operativo attuato, entro il limite annuo di disponibilità complessiva di € 10.500,00.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2024.

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 80, comma 2, lett. g), CCNL)

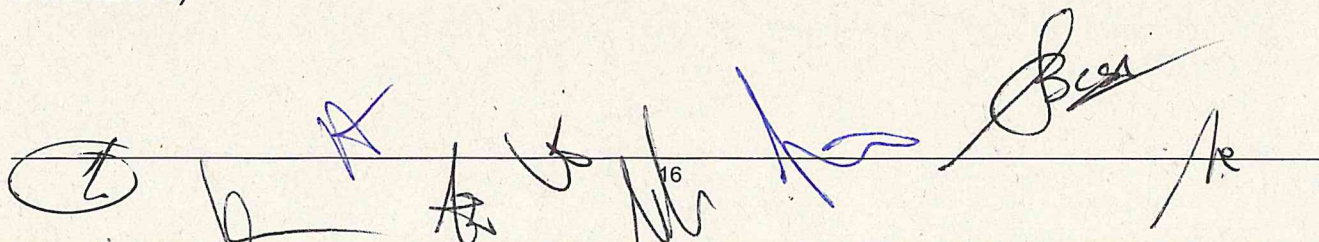
1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse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

| | |
|----------------------------|-----|
| Da € 1.000,00 a € 1.999,99 | 15% |
| Da € 2.000,00 a € 4.999,99 | 25% |
| Oltre € 5.000,00 | 35% |

Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 82 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL 21.05.2018)

Alm


1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 10 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 40 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 12,00.
4. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore.

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 20 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL, e art. 53, commi 2 e 8, CCNL del 21.5.2028)

1. Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno;
2. La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (elevata qualificazione), del personale dirigenziale.
3. Detta percentuale del 25% può essere aumentata, tenendo conto delle esigenze organizzative, di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - a) Dipendenti portatori di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
 - b) Portatori delle patologie di cui al punto a), che siano coniugi, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il

Glu

17

- convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- c) Lavoratore o la lavoratrice che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - d) Lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
 - e) dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche, anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;

4. In detti casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 22 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 33 CCNL)

- 1. E' istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 30 ore.
- 2. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari delle/dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
- 3. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato le ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione all'utilizzo, da effettuarsi entro l'anno successivo, fermo rimanendo che per le stesse sarà esclusa ogni successiva forma di monetizzazione.

Art. 23 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art.36 CCNL)

- 1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria di 30 minuti sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
- 2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, previo accordo con il proprio dirigente/responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
- 3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il dirigente/responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;

- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal dirigente / responsabile di settore ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.
 5. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto dovranno essere oggetto di verifica le forme di articolazione giornaliera o settimanale già concesse al fine di accertarne la coerenza con quanto sopra disposto.
 6. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 24 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 31, comma 2 CCNL)

1. Le parti rinviando la disciplina dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, in quanto allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 25 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 29, comma 2 CCNL)

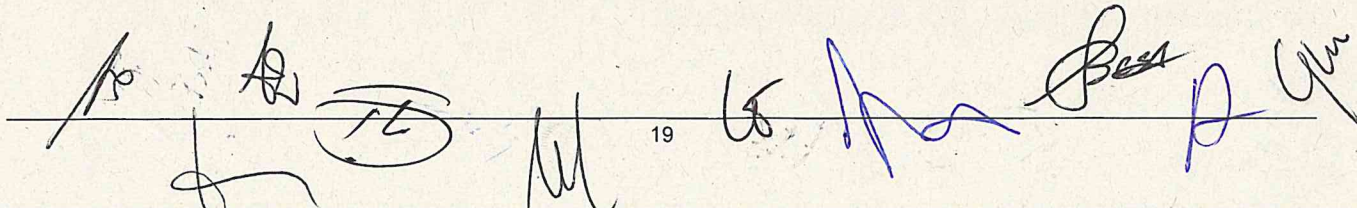
1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art.32, comma 3, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 27 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally across the width of the document. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized. A horizontal line is drawn across the page, and the signatures are written above and below it.

Art. 28 – Esclusione turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 30, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

CAPO I - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL)

1. Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia locale;
 - b) personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali e nel servizio bibliotecario;
 - c) personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza;
 - d) personale impegnato in attività di mensa scolastica

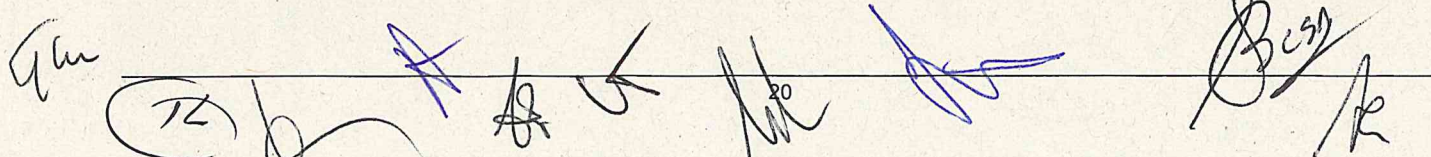
Art. 30 – Ferie solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali, secondo la disciplina dell'art. 30 del CCNL 21.05.2018

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 - Norma finale

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 nel tempo vigenti.
2. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano a incontrarsi per ridefinire la disciplina.
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
4. Il presente contratto decentrato ed integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 2.08.2019 e sue successive modifiche ed integrazioni ed abroga le previgenti norme contrattuali integrative con esso contrastanti.



Allegato n. 1 CCDI 2023-2025

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

(valore giornaliero: minimo 1,00 - massimo 15,00)

| A) ATTIVITA' DISAGIATE | | | da |
|--|------------------------------|----------------------------|---|
| <i>condizioni</i> | | <i>importo giornaliero</i> | <i>riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale</i> |
| espletamento di servizi urgenti "su chiamata" fuori turno di reperibilità: a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati ad attivare la squadra di pronto intervento di cui all'art. 2, comma 2, del Regolamento per la disciplina del servizio di pronta reperibilità approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 10.02.11 | | 8,50 | NO |
| Espletamento del servizio "bibliomobil" estivo (dal 1/06 al 15/09 presso le postazioni di Duna Verde e Porto S.M.) | | 2,50 | NO |
| Personale assegnato in via prevalente e continuativa all'ufficio servizi sociali con contatto diretto con l'utenza e funzioni istruttoria | | 1,00 | NO |
| B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI (identificate dal DVR) | | | da |
| <i>condizioni</i> | <i>profili professionali</i> | <i>importo giornaliero</i> | <i>riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale</i> |

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a circled 'Th', a signature that appears to be 'G. Am...', another signature 'R', a signature 'G', the number '21', a signature 'M', another signature 'M', and a signature 'Besa'.

| | | | |
|--|--|----------------------------|--|
| svolgimento prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale | - cuochi - operai - messi notificatori | 2,00 | SI |
| C) MANEGGIO VALORI | | | |
| <i>condizioni</i> | <i>valori mensili maneggiati (minimo € 500,00)</i> | <i>importo giornaliero</i> | <i>da riproporzionare in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale</i> |
| a) dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa | fino a € 2.500,00 | 1,00 | NO |
| b) valore minimo maneggiato: € 10,00 | da € 2.500,01 a € 5.000,00 | 2,00 | |
| | oltre € 5.000,01 | 3,00 | |

Numerous handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, they include: a signature that appears to be 'Alm', a circled '1/2', a signature that looks like 'B', a signature that looks like 'K', a signature that looks like 'R', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'P'. There is also a small '22' written near the bottom center.