

COMUNE DI SANT'ELPIDIO A MARE

Provincia di FERMO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025

Sant'Elpidio a Mare, li 30 novembre 2023

ey

FPCAIL
[Signature]

EP

CISL FP
[Signature]

[Signature]



Premesso che:

- il 26.10.2023 le delegazioni di parte datoriale e sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Sant'Elpidio a Mare a contenuto normativo e valido per il triennio 2023-2025;
- l'ipotesi sottoscritta è stata inviata via e-mail il 09.11.2023 all'organo di revisione dell'ente insieme alla pertinente relazione illustrativa per il prescritto controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;
- l'organo di revisione si è espresso favorevolmente con l'attestazione di cui al verbale n.19 del 15.11.2023 (prot. n.31488 in data 16.11.2023);
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo con deliberazione n.187 del 22.11.2023;

il giorno 30.11.2023, alle ore 15.30 presso la Sede centrale del Comune di Sant'Elpidio a Mare, ha avuto luogo l'incontro convocato con nota del 22.11.2023, prot. n.32109, trasmessa via mail, tra le sottoindicate delegazioni, di seguito definite anche come "parti", per la sottoscrizione in via definitiva del richiamato contratto collettivo integrativo:

Delegazione di parte datoriale		P	A
Mariarosaria Giorgio Segretario Generale	Presidente	X	
Tommaso D'Errico Responsabile Servizi finanziario e del Personale	Componente		X
Delegazione sindacale			
RSU Comune Sant'Elpidio a Mare			
Emilio Pelati	R.S.U. CGIL	X	
Antonio Bevilacqua	R.S.U. CGIL		X
Felice Volpe	R.S.U. CGIL	X	
Pierluigi Persichini	R.S.U. CISL	X	
Manfredo Longi	R.S.U. CISL		X
Delegati territoriali			
Michael Egidi	FP CGIL territoriale	X	
Giuseppe Donati	CISL FP Marche		X
Paolo Sabatini	UIL F.P.L. territoriale		X
Enzo Ciccalé	CSA / CISAL Marche		X

FP CGIL
[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Sommario

Sommario	3
Capo I- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali	5
Art. 1 - Finalità e principi	5
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	5
Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 4- Modalità di gestione degli incontri	6
Art. 5- Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	7
Art. 6- Informazione	7
Art. 7 - Organismo Paritetico	8
Art. 8 –Confronto, soggetti e materie	8
Art. 9- Contrattazione, soggetti e materie	8
Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	10
Art. 11 -Assemblee	11
Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale	12
Art. 12 - Classificazione del personale	12
Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione	12
Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali	12
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance	14
Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	14
Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza	16
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici	17
Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	17
Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro	17
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione	19
Art. 20 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi	24
Art. 21–Indennità di funzione del personale della polizia locale	24
Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	25
Art. 23 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada	26
Art. 24– Incentivi per le funzioni tecniche	26
Art. 25- Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate	26
Art. 26 - Piani di razionalizzazione e risparmio	27
Art. 27 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	27
Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità	27
Art. 29 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno	27
Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	28
Art. 31 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione	29
Art. 32 – Criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree	29
Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro	34
Art. 33- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro	35
Art. 34 - Pausa	36
Art. 35 - La Banca delle Ore	36
Art. 36 - 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	36
Art. 38 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali	37
Art. 39 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018	37
Art. 41 - 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	37
Art. 42- Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario	37
Art. 43- Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro	38
Art. 44- I piani di welfare integrativo	38
Art. 45 – Incentivazione del personale docente interno	38
CAPO VI - La costituzione del fondo	39
Art. 46 - Integrazione della parte variabile del fondo	39

FP CGIL

CA

FP

US

CISL FP
Pij

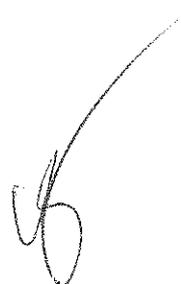


Art. 47 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione	39
CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali.....	40
Art. 48 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	40
Art. 49 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	40
Art. 50 - Norme finali.....	40

CISL
Rajr
FP
EP

FP CAIL


EP





Capo I- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, avrà decorrenza dal 01 gennaio 2023.
2. I criteri di erogazione dei compensi/indennità, diversi da quelli previsti nel precedente contratto, hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente atto.
3. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
4. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
5. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (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.
6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
7. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta

FPCGIL

CISL FP
Fij



formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

8. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
9. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Art. 4- Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.

FPCAIL

CISL FP



6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata e/o posta elettronica ordinaria con conferma di recapito, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.
7. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

Art. 5- Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 6- Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

09 CISL FP FP FPCCIL 7



Art. 7 - Organismo Paritetico

1. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.

Art. 8 - Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
3. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 9- Contrattazione, soggetti e materie

- a. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
- b. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. La R.S.U.;
 - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
 - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
- c. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a. i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo;

CISL EP
Pif

FPCCIL



- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi dell'art. 84 bis CCNL del 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j. la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL 16.11.2022 (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u. l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16.11.2022 attualmente destinate alla

OP

CISL TP
Pij

AP

FPGAIL

U



corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

- v. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9(Turno) del CCNL 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. l'individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 16.11.2022;
- z. la definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. la definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
- dd. i criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'Amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'Amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce altresì l'utilizzo di telefono, uso di personal computer e posta elettronica.

CISL FP

FP CAIL



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

Art. 11 -Assemblee

1. La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. Indicono le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.
2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

CISL FP

FPCCIL



Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

Art. 12 - Classificazione del personale

- Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - a. Area degli Operatori;
 - b. Area degli Operatori esperti;
 - c. Area degli Istruttori;
 - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree.
- L'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente alla data di cui al comma 4 dell'art. 12 hanno il loro incarico automaticamente ricondotto a quello di EQ secondo la disciplina prevista nel CCNL e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 14 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

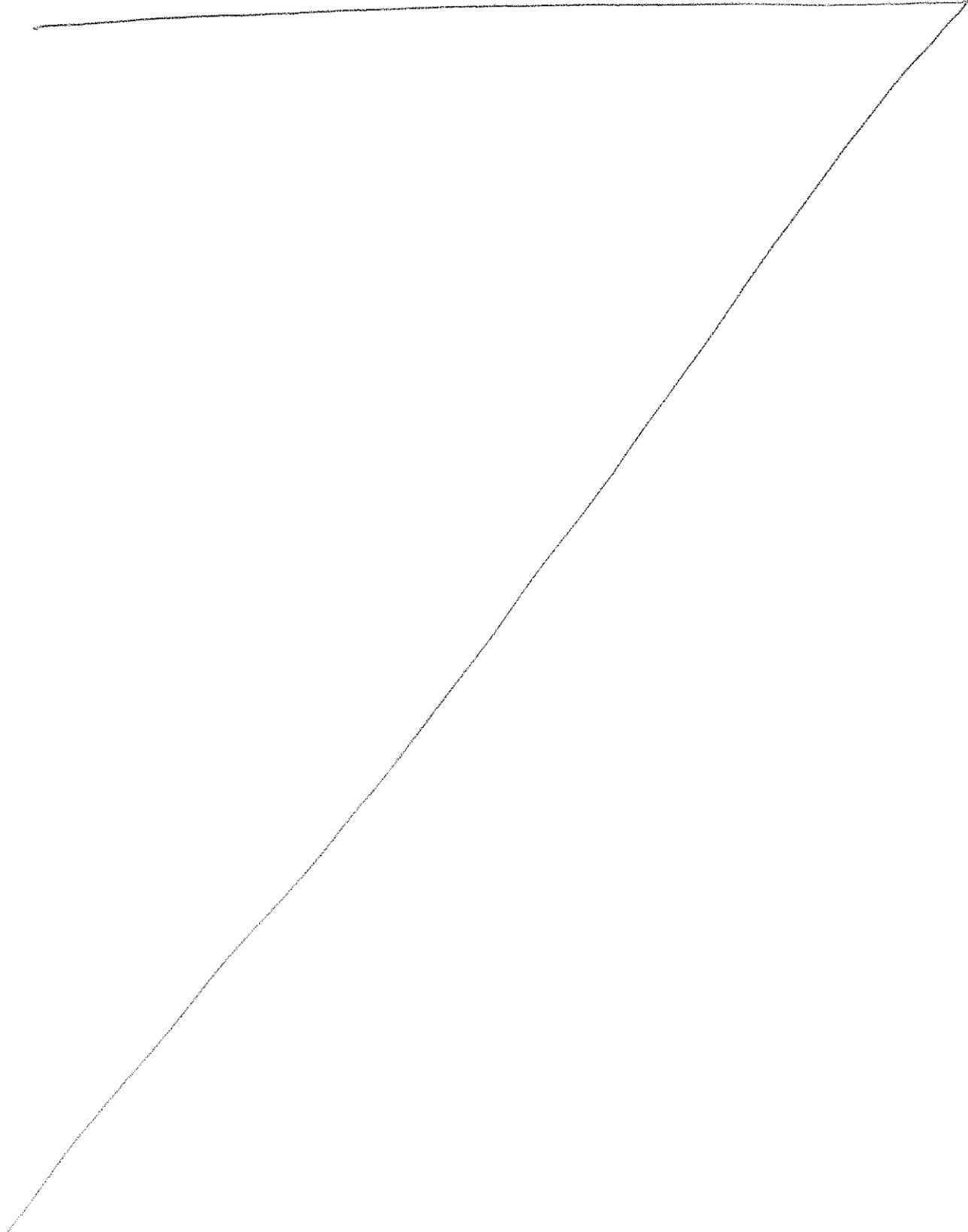
1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.
2. Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

#PCCGIL

CISL FP



3. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.



[Handwritten mark]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

FP CAIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 15 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune vigente.
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16.11.2022, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale e produttività per progetti. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.
3. La parte prevalente delle risorse di parte variabile di cui all'art.79 comma 2 del CCNL 2022, escluse quelle di cui alle lettere lett. c), f) e g) del comma 3 dell'art.67 del CCNL 2018, sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione e di servizio esterno e, specificamente alla performance individuale il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.
4. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale per il personale non titolare di incarico di posizione organizzativa, sono attribuiti in esito al processo di misurazione e valutazione effettuato secondo l'apposito "sistema" adottato ed eventualmente aggiornato dall'ente, previo confronto in base all'art.5, comma 3, lett. b) del CCNL, in base ai risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili.
5. Nel rispetto delle disposizioni del CCNL e della normativa vigente, una quota delle risorse può essere destinata a incentivare la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi.
6. Successivamente all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i Responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura. Contestualmente all'assegnazione formale degli obiettivi vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 5, con l'indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
7. I criteri di incentivazione della performance individuale sono definiti secondo le seguenti modalità:
 - a) La distribuzione dei premi di performance organizzativa ed individuale non prevede la preventiva suddivisione ed assegnazione delle risorse ad ogni Area o comunque struttura di









massima dimensione dell'ente, ragion per cui i singoli premi sono determinati per tutto il personale a valere sull'importo complessivo delle risorse finalizzate ad ognuna delle destinazioni su indicate e con criterio direttamente proporzionale al punteggio ottenuto per i premi di performance individuale

- b) I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile.
- c) Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa.
8. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 10.
9. Ai fini del comma 8 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.lgs. n. 446 del 1997;
 - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
 - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
10. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
Da	€ 4.000,01	a	€ 6.000	15%
Da	€ 6.000,01	a	€ 8.000	30%
Oltre	€ 8.000,01			40%

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

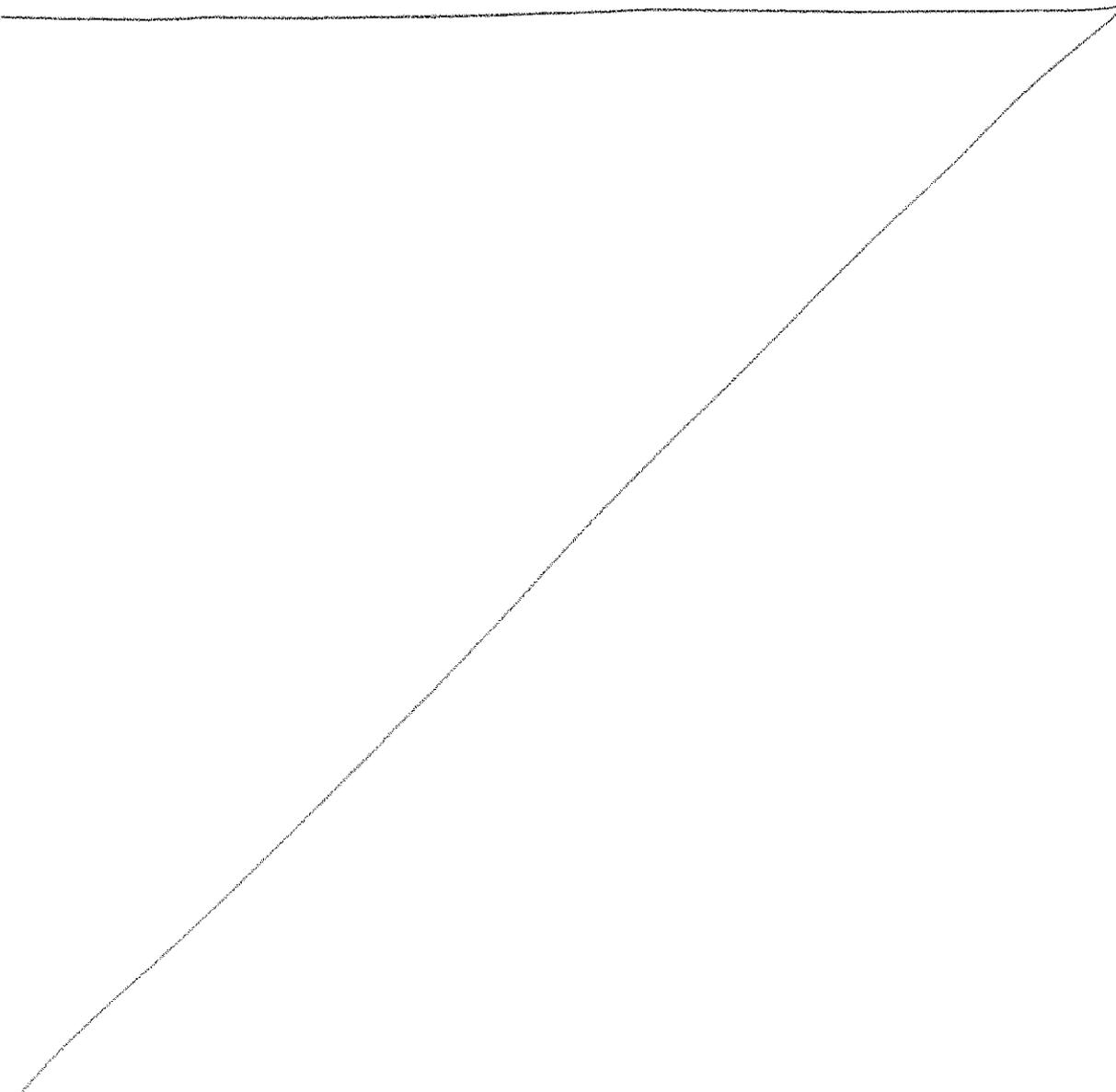
FPCAL

CISL FP



Art. 16 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 20% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità.
2. In caso di pari merito per struttura viene data priorità ai dipendenti che non hanno avuto accesso alla maggiorazione nell'anno precedente; in via subordinata, qualora non sia applicabile tale criterio, viene data priorità al dipendente che ha la maggior media nelle valutazioni dell'ultimo triennio; in subordine la somma prevista viene suddivisa tra i pari merito.



[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]

FP CAIL
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 17 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree professionali.
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.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 18 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:
 - a) Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 0,00 e il massimo fino ad Euro 7.000,00;
 - b) Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo superiore a Euro 7.000,00.L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. 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. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e,

CISZ FP
Fg

FPCGIL



conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente come di seguito individuate:

- a. Prestazioni di lavoro che comportano il modo diretto e prevalente esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente al contratto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivanti da residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta di smaltimento rifiuti solidi urbani;
- d. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie;
- e. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, impianti di depurazione e cucine con esposizione a temperature e umidità relativa superiore alla norma;
- f. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti all'uso di prodotti chimici;
- g. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti da rumore e vibrazioni.

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

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 1,50, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene annualmente, sulla base

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: 'UG', 'CISL FP' with a signature, 'AP', 'FPCAL' with a signature, and another signature.



delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree del sistema di classificazione del personale, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi, elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.
4. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.
5. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con atto scritto del competente responsabile e comunicato al Servizio del Personale, costituisce condizione imprescindibile per il riconoscimento della stessa indennità. L'atto deve assegnare compiti individuati come generanti specifiche responsabilità che possono ricondursi, o avere a fondamento, ragioni funzionali od organizzative riferite ai servizi della struttura diretta ovvero essere tese alla valorizzazione del dipendente o incentivare il suo coinvolgimento e la sua motivazione o anche a responsabilizzare maggiormente il suo operato. L'istituto, infatti, si inserisce fra le modalità con cui favorire "la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti" (art.25 D.Lgs. n. 150/2009)
6. L'atto di assegnazione sarà emanato annualmente, indicherà la sua durata e potrà riferirsi anche limitatamente ad alcune mensilità dell'anno. Costituirà base dell'emanazione una preventiva ricognizione interna del fabbisogno di posizioni di specifiche responsabilità da configurare con i criteri previsti dal presente articolo.
7. L'importo da destinare complessivamente ogni anno alla remunerazione delle specifiche responsabilità è deciso in sede di contrattazione integrativa.
8. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. 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 e vengono erogate annualmente
9. L'importo singolo dell'indennità sarà comunque definitivamente determinato proporzionalmente alla quota delle risorse decentrate che sarà concretamente destinata all'istituto.



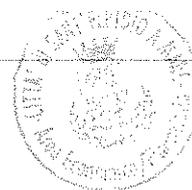
10. Le fattispecie di responsabilità indennizzabili sono di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo possono rientrare in questa fattispecie:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): Project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di funzioni che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;
- specifiche responsabilità derivanti dalla preposizione o coordinamento di un servizio/attività
- specifiche responsabilità derivanti da lavorazioni o da attività complesse o disomogenee
- specifiche responsabilità derivanti dal coordinamento di squadre di personale di pari od inferiore area

11. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del competente responsabili per ogni causa che ne determini la possibilità o l'opportunità di prosecuzione in ambito oggettivo o soggettivo, come, ad esempio, intervenuti e rilevanti mutamenti organizzativi o contrattuali, accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, sospensione dal servizio dell'incaricato a seguito di procedimento disciplinare o penale, trasferimento ad altro servizio o ad altro ruolo nell'organizzazione dell'incaricato medesimo.

CIS2 FP

FP CAL



12. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, con determinazione del responsabile del Personale sulla scorta di appositi prospetti elaborati e trasmessi dai competenti responsabili.
13. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, sulla base dei provvedimenti di conferimento e pesatura della specifica responsabilità trasmessi dai responsabili di ogni servizio, sentito il Segretario comunale, sulla base delle unità di personale interessate. L'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree contrattuali interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

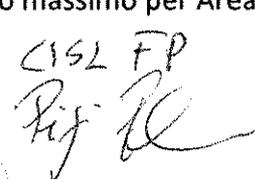
PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

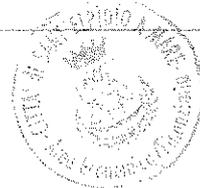
Punti da 40 a 69	Max	€. 500,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.000,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico significativo a dipendenti di Area superiore.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate anche al possesso di specifiche abilitazioni	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100



PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.800,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 2 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa e di entrata: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore/Servizio	Si	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, Predisposizione atti relativi a procedure di gara o di concorso	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

CISL FP

FP

FPCCIL



PER L'AREA FUNZIONARI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

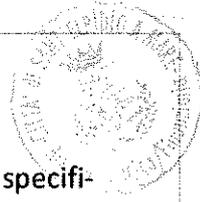
Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 79	Max	€. 1.500,00
Punti da 80 a 89	Max	€. 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20
4. Responsabilità di procedimenti di spesa e di entrata: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore/Servizi -	Abituale	Fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Funzionari: 100

CISL FP

FP CGIL



Le fattispecie di responsabilità esposte in griglia possono costituire un'integrazione o una specificazione dell'elenco derivante dalla fonte contrattuale nazionale di cui al comma 10. Nel caso voglia essere attribuita direttamente una di queste ultime, la pesatura sarà condotta applicando il punteggio previsto per la fattispecie ad essa riconducibile o più vicina.

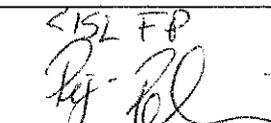
Art. 20 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
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.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.lg. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 21–Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, eventualmente elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi Annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di	Da Euro 500,00 a Euro 1.500,00



24



attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di ispettore.	
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, in qualità di vice-comandante.	Da Euro 1.500,00 a Euro 3.000,00

3. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, qualora l'importo destinato a tale indennità sia insufficiente a garantire gli importi minimi sopra indicati, gli stessi sono riproporzionati in base alle risorse effettivamente disponibili.
4. Gli incarichi di indennità di funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi
5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, sulla base dell'effettiva responsabilità attribuita e delle risorse effettivamente stanziare, ed è trasmessa per la corresponsione all'Ufficio Trattamento Economico del Personale.

Art. 22 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
3. Per lo svolgimento delle attività sopra indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,50.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Questo compenso viene corrisposto annualmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La

25



percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

Art. 23 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 25% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. Per il 25% a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c. Per il 50% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Responsabile della Polizia Locale.
3. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
4. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri Ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 24- Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.
1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D.lgs. 36/2023 (nuovo Codice degli Appalti) è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni di apposito regolamento che l'Ente deve adottare per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 del nuovo Codice degli Appalti.
2. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare l'importo del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. (art. 45, co. 4, D.lgs. 36/2023)

Art. 25- Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

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

Handwritten signatures and initials:
- A large signature on the left.
- Initials "CISL FP" and "FP" above a signature.
- Initials "FP" and "FP CAIL" above a signature.
- A large signature on the right.



Art. 26 - Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

Art. 27 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

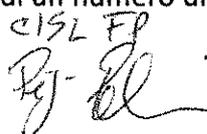
1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 28 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore, è fissata in 11,00 euro;
2. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
3. 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 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.

Art. 29 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente

     27



in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

2. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
3. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 30 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

In base a quanto previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero;

Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Le economie derivanti dalla mancata erogazione dell'indennità di risultato di una posizione vacante, confluiscono nelle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ

CISL FP



Art. 31 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

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

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
Da	€ 4.000,01	a	€ 6.000	15%
Da	€ 6.000,01	a	€ 8.000	30%
Oltre	€ 8.000,01			40%

Art. 32 – Criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area. Le risorse saranno assegnate per ciascuna area in sede di contrattazione decentrata.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri

CISL FP
FP
FP
FP
FP
FP



Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica con le seguenti specificazioni:

- Per il calcolo del requisito dei 3 anni si tiene conto delle date di decorrenza dell'ultima progressioni economica effettuata;
- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

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

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

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

1. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, con riferimento all'attività lavorativa effettivamente svolta nelle tre annualità di riferimento, sulla base del proprio inquadramento giuridico ed economico (perciò anche in aree/categorie differenti). Per i dipendenti provenienti da una procedura di mobilità, è valutata anche l'esperienza maturata presso l'amministrazione di provenienza, a cui verrà richiesta la valutazione ottenuta negli anni interessati, che verrà poi rapportata ai punteggi in uso presso l'Ente.

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

2. Esperienza professionale

FPCCIL

FP

CSL FP



Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto (3 anni secondo quanto stabilito al comma 5, lettera b).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito prevedendo 1 punto per ogni anno di anzianità del candidato.

3. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

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

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

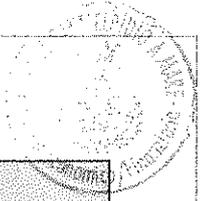
I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro, privacy).

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

FPCCAR

CISL FP



AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore o l'assolvimento dell'obbligo scolastico con almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,25% per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 2 punti
Capacità derivanti da esperienza professionali	0,25 per ogni anni di anzianità del candidato maturato nella categoria /area inferiore entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale o diploma di scuola secondaria di secondo grado con almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori	
Titolo	Punti max 15
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	2
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,25% per corsi di durata superiore almeno 3 ore, entro il limite di 7 punti
Capacità derivanti da esperienze professionali*	0,25 per ogni anno di anzianità del candidato maturato nella categoria/area inferiore entro il limite di 4 punti

CISL FP
Foj

FP CA/IL



*In caso di dipendenti che abbiano avuto accesso alle progressioni verticali "speciali" tramite procedura valutativa, non sono considerati gli anni di servizio che abbiano costituito titolo per l'accesso.

Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio conseguito; la percentuale è calcolata come segue:

Numero anni senza progressione	Punteggio in %
Da più di 6 anni a 7	1,5
Da più di 7 anni a 8	2
Oltre 8 anni	3

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Come previsto dalla disciplina contrattuale e di legge le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

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

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente
- maggiore età anagrafica

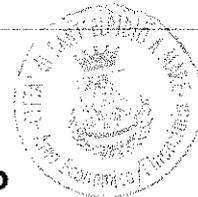
EP

FACCIL
[Signature]

CISL FP
[Signature]

[Signature]

[Signature]



Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Art. 33- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle norme vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, ad oggi stabiliti dal datore di lavoro nei giorni di martedì e di giovedì, fatti salvi i servizi che, per la loro natura, necessitano di una diversa articolazione oraria.
2. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'ente può configurare l'orario giornaliero del suo personale come flessibile, con l'eccezione di quello addetto a servizi da svolgersi con tempi ben definiti, sia configurato come flessibile sia in entrata sia in uscita, sia con riferimento all'orario antimeridiano che al rientro pomeridiano.
3. Le parti concordano che le fasce temporali di flessibilità prevedano una flessibilità in entrata anticipata di almeno 30 minuti e posticipata di almeno 60 minuti, con orari di inizio e termine decisi dall'ente assicurando comunque la contemporanea presenza in servizio del personale della medesima struttura in orari centrali, antimeridiani e, ove sussistano, pomeridiani. L'ente, anche prevedendo ad esempio fasce diverse per uffici/servizi, dovrà anche tener conto dell'accessibilità dei cittadini ai servizi erogati, delle esigenze di funzionamento dell'intero apparato amministrativo, della raggiungibilità con vari mezzi delle diverse sedi dell'ente in ragione della loro dislocazione.
4. Salva l'attivazione del confronto con la parte sindacale, dove stabilito in materia, i responsabili possono derogare ai suindicati orari di inizio e termine, autorizzandone di diversi, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta degli interessati, in favore dei dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. Allo stesso modo, e fatta salva la relazione sindacale su citata, i responsabili potranno autorizzare, con propri atti organizzativi, dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quelle stabilite con validità ordinaria.
6. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito dei due mesi successivi a quello di maturazione, ai sensi dell'art. 36, comma 3, del CCNL 16/11/2022, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva

FP CCNL

CISL FP



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

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

Art. 34 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni descritte all'art.36, comma 4, del CCNL 2022.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori come, ad esempio, quelle relative alla protezione civile, all'area della vigilanza e della polizia locale. Al personale coinvolto in tali attività per la consumazione dei pasti è assicurata di trenta minuti che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 35 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

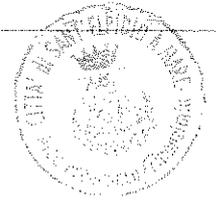
Art. 36 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

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 e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.
3. 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

FP CGIL

CISL FP

AP



contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 37 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 38 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 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. 39 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza delle condizioni di cui al comma 8, art. 53, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 40- 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.

Art. 41 - 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

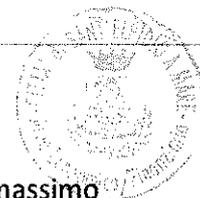
1. Le parti concordano che, annualmente, in sede di costituzione e ripartizione delle risorse decentrate, l'ente procederà alla verifica circa l'esistenza delle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Art. 42- Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. A proposito del limite massimo individuale di lavoro straordinario, le parti convengono di non effettuare alcuna elevazione relativamente ai dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali in riferimento al limite individuale in accordo con l'art.32,

FP CAIL
NEL

CISL FP
Sey-



comma 3, del CCNL 2022. Concordano però sull'opportunità che in generale il limite massimo di ore di lavoro straordinario sia individuato e stabilito dal "Fondo Accessorio Straordinario", da cui, entro il primo trimestre di ogni anno sarà definito dal Comitato tecnico direttivo un budget da assegnare a ciascuna struttura di massima dimensione. I budget così definiti saranno assegnati con provvedimento del Responsabile del Personale e soggetti a monitoraggio in corso d'anno.

2. L'istituto sarà comunque gestito in correlazione con la "Banca delle ore" di cui all'art. 38.
3. Lo straordinario nei limiti del budget assegnato a ciascuna struttura è liquidato entro il 1 quadrimestre dell'anno successivo.

Art. 43- Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo i stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza.

Art. 44- I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 25% di quanto effettivamente incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi resta salva la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche. (art.98, comma 2, CCNL 2019-2022 del 16/11/2022)-I
4. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

Art. 45 – Incentivazione del personale docente interno

1. Possono essere previsti incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), tali attività vanno preventivamente definite e regolamentate a inizio anno.

FP CAIL

CISL FP



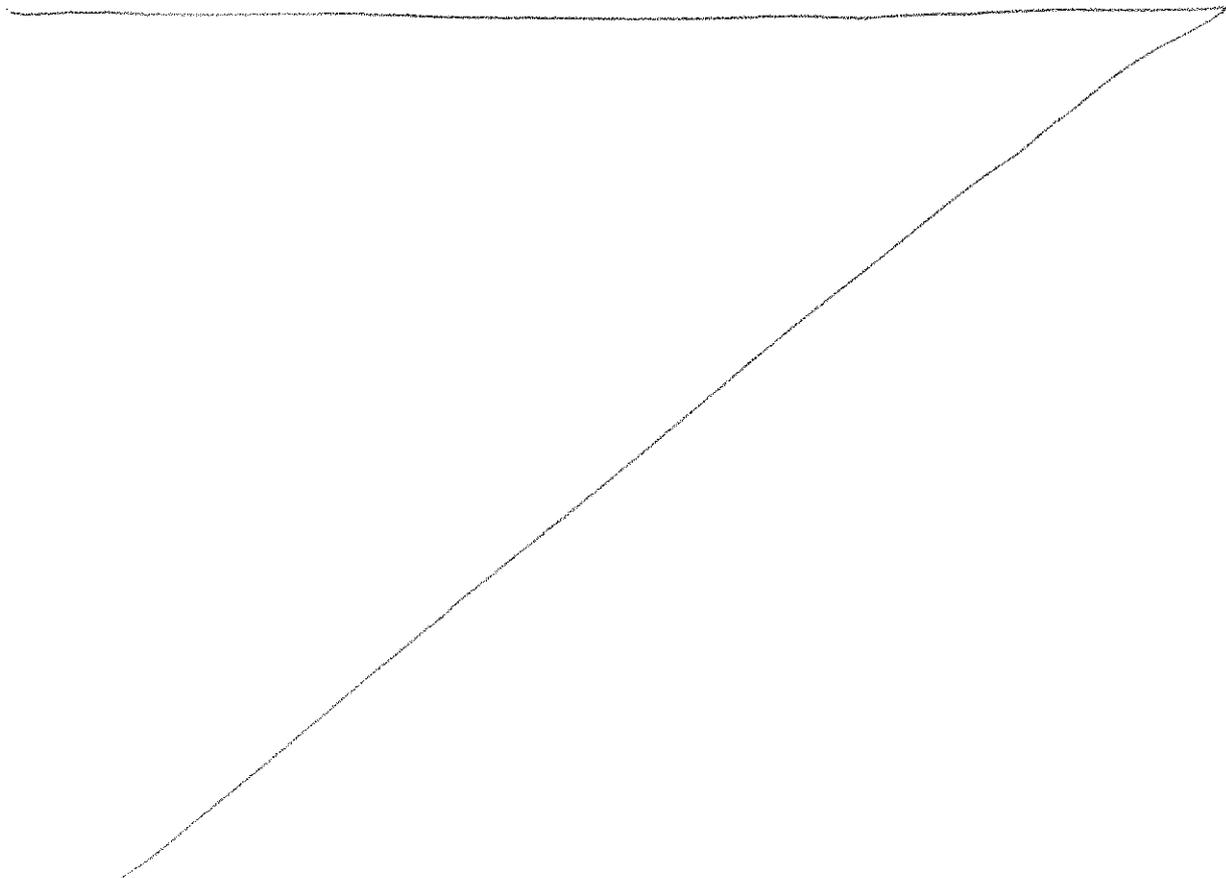
CAPO VI - La costituzione del fondo

Art. 46 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 47 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate al salario accessorio delle Incarichi di Elevata Qualificazione, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.



FP CCNL

CISL FP



CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali

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

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

Art. 49 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 50 - 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. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. 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.
4. 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.

FP CGIL

CISL FP

39

Al termine della trattazione

LE PARTI STABILISCONO

di sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo collettivo integrativo normativo del personale del Comune di Sant'Elpidio a Mare per il triennio 2023/2025.

Per la delegazione di parte datoriale, sottoscrive il Presidente.

Per la delegazione di parte datoriale

Il Presidente



IL SEGRETARIO GENERALE
Dot.ssa Mariarosaria Giorgio
Mariarosaria Giorgio

Per la delegazione sindacale		
RSU Comune Sant'Elpidio a Mare		
Emilio Pelati	R.S.U. CGIL	<i>Emilio Pelati</i>
Antonio Bevilacqua	R.S.U. CGIL	
Felice Volpe	R.S.U. CGIL	<i>Felice Volpe</i>
Pierluigi Persichini	R.S.U. CISL	<i>Pierluigi Persichini</i>
Manfredo Longi	R.S.U. CISL	
Delegati territoriali		
Michael Egidi	FP CGIL territoriale	<i>Michael Egidi</i>
Giuseppe Donati	CISL FP Marche	
Paolo Sabatini	UIL F.P.L. territoriale	
Enzo Cicalé	CSA / CISAL Marche	