

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

OGGETTO: COMUNE DI GIACCIANO CON BARUCHELLA – CONTRATTO DECENTRATO ANNO 2023

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA PARTE NORMATIVA

Oggi 27 dicembre 2023, nella sede del Comune di Giacciano con Baruchella, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e del C.C.N.L. stipulato il 16 novembre 2022, si è riunita la delegazione trattante, come istituita ai sensi dell'art. 7 dello stesso CCNL.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
<i>Dott. ssa Anna Rubello – Presidente</i>	<i>Segretario Comunale</i>
<i>Rag. Simone Spirandelli– Componente</i>	<i>Responsabile Area Finanziaria</i>

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA
Mariotti Michele	RSU interna

RICHIAMATE

- La determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 190 del 11 dicembre 2023 ad oggetto "Costituzione fondo risorse decentrate anno 2023. Parte stabile",
- La delibera di giunta municipale n. 115 del 12.12.2023 ad oggetto: "Atto di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata anno 2023, destinazione delle risorse variabili";
- La determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 197 del 19 dicembre 2023 ad oggetto "Costituzione definitiva fondo risorse decentrate anno 2023";
- La deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 27.12.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023-2025 parte normativa e della parte economica 2023;

VISTO***l'Art. 80 Fondo risorse decentrate che sancisce:***

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lettera b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001 indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 maggio 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21 maggio 2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21 maggio 2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera g) del CCNL 21 maggio 2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.
4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 9 dicembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di costituzione della delegazione trattante di parte pubblica;

VISTO i precedenti verbale delle riunioni del 15.12.2023 e del 21.12.2023;

VISTA la preintesa sottoscritta in data 21.12.2023;

C I Ò P R E M E S S O

Le parti riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme sopra richiamate e,

SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE CONTRATTO PARTE NORMATIVA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Di parte pubblica

Il Segretario Comunale

Dott. ssa Anna Rubello



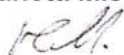
Il Responsabile del Servizio

Rag. Simone Spirandell



R.S.U Aziendale

Mariotti Michele



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 per le parti non sostituite o non disapplicate;
- c) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente all'interno del Comune;
- g) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato all'interno dell'Ente;
- h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 ccnl)

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione[1] a condizione che il progetto preveda il relativo stanziamento, a tempo determinato.[2].

Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2023 - 2025 e i suoi effetti decorrono dalla data della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa prescrizione del presente contratto.

E' fatta salva la facoltà delle parti trattanti di contrattare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui sopravvengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Quanto disciplinato nel presente CCI sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Qualora non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 16.11.2022.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8 ccnl)



Le parti convengono che, dietro apposita richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto, può essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere a controparte. Qualora la richiesta pervenga dalla delegazione trattante di parte sindacale, la stessa dovrà essere unitaria. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs 165/2001 e art. 5, comma 3, ccnl in realtà art. 3, comma 5, ccnl)

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse (art. 79 ccnl)

La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi della lettera c) comma 1 art. 79.

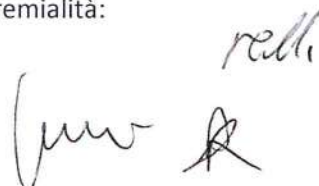
La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziare.

Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

A. premi correlati alla performance organizzativa;

Handwritten signatures and initials in black ink, including the word 'relli' and a large stylized signature.

- B. premi correlati alla performance individuale;
- C. premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- D. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- E. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 2015-2018.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- e) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- f) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- g) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- h) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;

rell.
 

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

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali (artt. 7, comma 4, lett.c) e 14 ccnl)

La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate", nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa, entro il 50% degli aventi diritto in forza all'ente.

Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche.

(criteri di partecipazione) Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
- b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 4, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.

L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

- a) media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – a tale addendo sarà attribuito un peso ponderale del 60%;
- b) esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 5 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale od equipollente, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

stipendiale o progressione economica acquisito – a tale addendo sarà attribuito un peso ponderale del 40%.

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

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto secondo i criteri sopra indicati.

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'ente provvede ai sensi del precedente comma.

Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine il più anziano di età.

Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96, 102 e 106.

L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

Nel caso in cui un/a dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il/la dipendente in ordine di graduatoria.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, salvo il caso di subentro ai sensi dei precedenti commi.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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 e sono riproporzionate

in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCI.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. D) ccnl e art. 70 bis CCNL 21.05.2018)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate o maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, nella misura di euro 3,00 al giorno in riferimento ad attività rischiose o disagiate o connesse al maneggio valori. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

A titolo esemplificativo si indicano quali

ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio, invece, è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità condizioni di lavoro è competenza esclusiva dei singoli responsabili di area sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 84 ccnl)

L'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:

- a) personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) Responsabile dei tributi.

Per le funzioni di cui al comma precedente è riconosciuta l'indennità annua lorda di importo massimo sino a € 150,00 annui lordi per ciascuna delega e fino ad una massimo di 500,00 euro per il personale che riveste i suddetti specifici ruoli.

L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita alle posizioni di lavoro che saranno appositamente individuate in stretta correlazione con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:

- del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
- del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo;
- del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di specifiche responsabilità di cui al comma precedente può arrivare sino ad un massimo di 3.500,00 euro.

Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili di settore.

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile dell'area interessata, con provvedimento scritto e motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo.

Annualmente il responsabile dell'Area verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo; la valutazione a consuntivo viene effettuata secondo i criteri successivamente definiti.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con le seguenti modalità: annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).



L'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità ha carattere annuale, come pure l'importo delle somme attribuite, che non producono effetti per gli anni successivi se non espressamente confermate e non possono costituire per il dipendente affidamento di analoghi futuri provvedimenti.

Richiamati i limiti massimali previsti dal presente articolo, la Conferenza dei Responsabili, anche utilizzando schemi di analisi integrativi, valuta il peso economico da attribuire alle indennità di cui trattasi, su proposta dei singoli Responsabili di Area.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, con i criteri riportati nelle allegate tabelle, e pertanto la somma destinata a tale compenso, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati.

Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità

Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- Deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
- Potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di incarico di Elevata qualificazione.
- Deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
- Deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.
- Deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- Devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- Deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

A- 40 PUNTI APPARTENENZA ALLA CATEGORIA

B- 30 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

C- 30 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA - MAX 40 PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che vengono investiti degli incarichi
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area istruttori che vengono investiti degli incarichi



20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area Operatori esperti che vengono investiti degli incarichi
----	--

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - MAX 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
20	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.
10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i

	procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.
--	---

MODALITA' DI CALCOLO

Somma destinata e disponibile sul fondo / ($\sum$ a+b+c quali punteggi di tutte le posizioni) * ($\sum$ a+b+c quali punteggi individuali) = indennità individuale (con il limite di € 3.500,00 per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, € 2.500 per l'Area istruttori ed € 1.500 per l'Area Operatori esperti).

Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

In tutte le fattispecie indicate al presente articolo è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

La misura delle predette indennità, nel rispetto dei vincoli fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, è demandata al contratto decentrato parte economica annualmente sottoscritto dalle parti.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

CAPO V – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80 ccnl)

Le risorse annualmente stanziare per le finalità di cui all'art. 80, comma 2, lett. a) e b) – performance organizzativa e individuale - sono collegate all'effettivo conseguimento di specifici obiettivi approvati nel PIAO - Sezione Piano delle Performance; questi premi sono corrisposti a consuntivo sulla base della rendicontazione effettuata dal Responsabile che approva i risultati ottenuti, successivamente alla validazione dal parte dell'Organismo di valutazione della Relazione della performance inerente l'anno di riferimento.

Le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue:

- 70 % performance individuale;
- 30 % performance organizzativa.

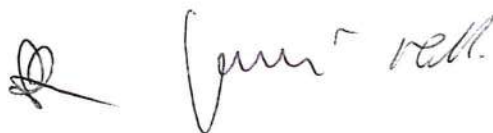
In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni.

Ai fini della premialità di cui all'art. 81 del CCNL, le parti concordano quanto segue: al dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. B) del predetto CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:



- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

La presente disciplina può tuttavia trovare applicazione a condizione che il Comune si doti di un apposito Regolamento in materia e successivamente alla sua adozione.

Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative riscosse dagli Enti, possono essere utilizzati nel rispetto delle forme e delle finalità sancite dall'art. 98 del CCNL funzioni locali, e cioè:

- a) confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio;
- b) finalità assistenziali, nel rispetto delle misure disciplinate dal successivo art. 34;
- c) erogazione di incentivi monetari legati ad attività di controllo della sicurezza e della circolazione stradale.

Si rinvia all'organo esecutivo la quantificazione delle risorse da destinare alla previdenza complementare di cui all'art. 98 CCNL, previa informativa con le organizzazioni sindacali.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 100 ccnl)

L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale 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.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro; qualora il servizio esterno venga svolto in orario notturno o festivo l'indennità viene fissata in Euro 3,50.

Il responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

La presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 17 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 97 ccnl)

L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL, a carico del fondo per la contrattazione decentrata e nel rispetto dei limiti ad esso connessi, viene erogata al personale della polizia locale, inquadrato nell'area degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

L'importo massimo annuo lordo dell'indennità suddetta può arrivare sino ad un massimo di 3.000,00 euro.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 80, comma 2, lettera f) del CCNL.

CRITERI PER LA PESATURA DELLA INDENNITA' DI FUNZIONE

A- 40 PUNTI GRADO RIVESTITO



B- 30 PUNTI RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

C- 30 PUNTI PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	GRADO RIVESTITO - MAX 40 PUNTI
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che rivestono la qualifica di ufficiale
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area istruttori che rivestono la qualifica di agenti sottoufficiali
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'Area istruttori che rivestono la qualifica di agente

PUNTI	RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO - MAX 30 PUNTI
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume la particolare responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
25	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

 *Carri bel.*

PUNTI	PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE – MAX 30 PUNTI
30	elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne
20	rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici
10	ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne

MODALITA' DI CALCOLO

Per calcolare la misura della predetta indennità si utilizzano le modalità previste all'art. 12 relativamente all'indennità per specifiche responsabilità. Tale indennità concorre unitamente alle altre relative alle specifiche responsabilità nella sommatoria dei punteggi di tutte le posizioni e dei punteggi individuali, quale denominatore unico nella formula di cui all'art. 12.

CAPO VII – Retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata qualificazione (e/o posizione organizzativa)

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v) e art. 17, CCNL)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarico di Elevata qualificazione:

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i dipendenti con incarico di Elevata qualificazione previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 30% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni;
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di elevata qualificazione, da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascun incaricato, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione, aumentabili sino al 30% della retribuzione di posizione in godimento per i servizi in convenzione;
3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, al dipendente già titolare di incarico EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim;





4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di Elevata qualificazione disciplinati dall'art. 16, comma 3 e 4, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 D. Lgs 50/2016 (ora art. 45 D.Lgs. 36/2023);

2. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

3. 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 maggio 2006;

4. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, L. 145/2018;

5. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio;

6. i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, ccnl 2018)

Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde per previsione di Ccnl al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento a ciascuna categoria e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

La percentuale si ottiene con l'arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni categoria.

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica,

rell.


- infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 20 – Reperibilità (art. 24, comma 1, ccnl 21.05.2018)

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

Il compenso per servizio di reperibilità, da liquidarsi con cadenza annuale, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

Per giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 ccnl)

In applicazione degli artt. 36 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti 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:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro;
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno.

In tal senso si riconosce al personale un margine di flessibilità pari, in via ordinaria, ad un quarto d'ora in entrata ed in uscita; tale margine, previa autorizzazione del responsabile, può essere incrementato in presenza di esigenze personali debitamente documentate.

Il debito orario va recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione, in accordo con il responsabile di riferimento.

Art. 22 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q) e art. 31, comma 2, ccnl)

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

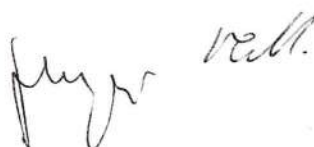
I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Fino a successiva modifica, si concorda l'elevazione del periodo a 20 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (artt. 7, comma 4, lett. m) ccnl)



L'Amministrazione/Ente/Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 lettera - a) , deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo del 8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 24 - Le attività del "welfare integrativo" (artt. 7, comma 4, lett. h) e 82 ccnl)

Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 82, del CCNL del comparto Funzioni Locali, fermo restando il rispetto del tetto al trattamento accessorio di cui all'art. 23 bis, comma 2, d. lgs. 75/2017 e nei limiti ivi previsti, verranno affrontate nella parte economica annualmente, qualora attivate.

CAPO IV – Disposizioni Finali

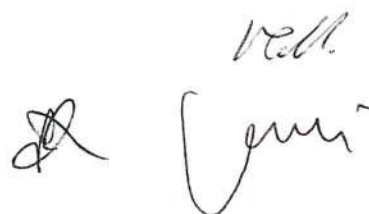
Art. 25 - Clausola finale

Le parti convengono che nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di CCNL, che intervengano nel corso della vigenza del presente CCI e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali integrazioni o modifiche.

Tutti gli istituti contrattuali la cui disciplina è stata modificata nel presente CCI troveranno applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione dello stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti, nelle more di atti di interpretazione autentica di quanto previsto dall'art. 7, comma 3, lett. c., CCNL, si accordano come segue.



Ai fini dell'attribuzione della progressione economica nell'ambito della categoria l'amministrazione si impegna a trasfondere all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri di seguito specificati; le organizzazioni sindacali a loro volta si adeguano agli stessi.

La valutazione dei dipendenti avviene secondo i seguenti criteri di seguito specificati.

a) esperienza acquisita:

- punti 5 per ogni anno di servizio prestato nella medesima categoria, tenendosi presente che si terrà conto dell'esperienza acquisita a partire dall'ultima progressione economica conseguita e che, nel caso in cui venga prestata l'attività lavorativa solo per una parte dell'anno, si procederà per quell'anno all'attribuzione del punteggio in proporzione ai mesi di lavoro;

b) valutazione della performance individuale in riferimento al triennio immediatamente antecedente all'anno a partire dal quale decorre la progressione economica.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio connesso alla valutazione della prestazione si applica la seguente formula:

media delle prestazioni nell'ultimo triennio * punteggio massimo attribuibile ai fini della progressione economica / punteggio massimo attribuibile ai fini della valutazione.

I predetti criteri e sottocriteri saranno considerati, per ciascuna procedura concernente l'attribuzione della progressione economica, fino ad un massimo di 100 punti, alla luce della pesatura i che di seguito si riporta

Categoria	Esperienza acquisita (punteggio massimo)	Valutazione della Prestazione (punteggio massimo)
A	40	60
B	40	60
C	35	65
D	20	80

Nell'ambito della procedura vanno considerati solo i mesi nei quali si lavora per più di 15 giorni.



