

# COMUNE DI ASCOLI PICENO

---

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2019/2021**

## Sommario

CAPO I - INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 1 - Finalità e principi	4
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione	4
Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri	7
Art. 5 - Contrattazione, soggetti e materie	8
Art. 6 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	8
Art. 7 - Assemblee	8
CAPO II – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	9
Art. 8 - Classificazione del personale	9
Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione	10
CAPO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DELLA PERFORMANCE	10
Art. 10 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale	10
Art. 11 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza	14
CAPO IV - LE ALTRE INDENNITÀ LEGATE A PRESTAZIONI E INCARICHI SPECIFICI	15
Art. 12 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste	15
Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro	16
Art. 14 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi	27
Art. 15 – Indennità di funzione del personale della polizia locale	28
Art. 16 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno	32
Art. 17 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada	35
Art. 18 – Incentivi per le funzioni tecniche	35
Art. 19 – Turnazioni	35
Art. 20 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	37
Art. 21 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate	38
Art. 22 - Disciplina per la reperibilità	38
Art.24 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione	39
Art. 28 – Le Progressioni fra le Aree	39
Art. 29 - Le Progressioni all'interno delle Aree	41
CAPO V POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	44
Art. 30 - Orario di lavoro ex art. 29 CCNL	44
Art. 23 – Pause e riposi	45
Art. 31– Lavoro Straordinario	46
Art. 32 – Ferie solidali	46
<b>Art. 33 – Regolamentazione Buono Pasto</b>	47
Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale	49
Art. 35 - Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali	49
Art. 36 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario	49
Art. 37 - 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	49
Art. 38 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi	50
Art. 39 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni	50
Art. 40 - 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	50
Art. 41 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro	50
Art. 42 - I piani di welfare integrativo	51
CAPO VI - La costituzione del fondo	51
Art. 43 - Integrazione della parte variabile del fondo	51
Art. 44 - L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione	52
Art. 45 – Incentivazione ulteriore per il personale scolastico	52
Art. 46 – Incentivazione del personale docente interno	52
CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali	52
Art. 47 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	52

Art. 48 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	53
Art. 49 - Norme finali	53
Allegato n. 1 – Declaratorie professionali	54
Allegato n. 2 – Scheda performance progetti migliorativi	55

## 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, per la parte normativa, si riferisce al triennio 2019- 2021. Gli istituti **economici**, disciplinati dal presente CCDI, si applicano dalla data di sottoscrizione dello stesso e comunque non prima del 1/1/2023. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. 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.
3. 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.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro **venti giorni** a seguito di specifica richiesta 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.
6. 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 comma 6 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 45 giorni, eventualmente prorogabili di altri 45 giorni.
7. 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.

### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del RSPP, nonché del 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.
3. L'Ente 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 recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i..

### Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

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.
4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere 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 dall'art. 7 del C.C.N.L.
5. L'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi tramite pec, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali entro **5 7 giorni lavorativi**, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla e di esprimere osservazioni e proposte.
6. Sono oggetto di informazione e confronto tutte le materie del presente articolo e degli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del 16.11.2022.
7. Sono parimenti oggetto di informazione e confronto secondo quanto dal sancito dal CCNL, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - a) regolamento orario di lavoro, dell'articolazione part-time, dell'articolazione in turni e del trattamento di missione e trasferta;
  - b) regolamento del sistema di valutazione della performance;
  - c) regolamento delle assunzioni e/o dei profili professionali e delle progressioni tra aree;
  - d) regolamenti relativi agli incarichi di Elevata Qualificazione (criteri per il conferimento e la revoca, graduazione, fasce, etc.);
  - e) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
  - f) il regolamento della mobilità tra sedi di lavoro e l'assegnazione del personale tra strutture interne;
  - g) il piano triennale della attività formative e di aggiornamento o qualsiasi altra attività formativa indirizzata al personale;
  - h) i regolamenti del lavoro a distanza, il POLA o altro atto equivalente;
  - i) i piani del fabbisogno;
  - j) miglioramento del benessere organizzativo anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione:

- k) il calendario delle chiusure degli uffici comunali con sospensione delle attività degli uffici comunali;
8. 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 rendere l'informazione nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di valutare approfonditamente il potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, nonché ammantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate
  9. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro **5 giorni dalla ricezione** della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U;
  10. 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.
  11. Sono oggetto di confronto, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa, le 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 – come stabilito all'art. 6 comma 6 e all'art. 5 comma 3, lett. n) del CCNL 2022.

#### 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.
6. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro Posta Elettronica Certificata, 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 - Contrattazione, soggetti e materie

1. 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.

2. 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.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 2022.
4. Con riferimento al punto a) del succitato art. 7, comma 4 del CCNL 2022, la sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022, espressi anche in termini percentuali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
5. I suddetti criteri possono essere negoziati con cadenza annuale (art. 8, CCNL 16/11/2022) anche senza una preventiva e specifica definizione della quantificazione del fondo.
6. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali **entro 15 giorni** prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
7. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza dei permessi per espletamento del mandato della quota RSU

#### Art. 6 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione si obbliga a garantire un locale idoneo per lo svolgimento di assemblee sindacali, previa richiesta scritta.

#### Art. 7 - 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. indicano 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 Dirigente 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.

## **CAPO II – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 8 - Classificazione del personale**

1. 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.
2. 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".
3. 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.
4. 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, gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

#### Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

#### Art. 12 – Fondo di costituzione per remunerare le Elevate Qualificazioni

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate) del CCNL 16/11/2022.
3. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL 16/11/2022.

### **CAPO III - CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITÀ E DELLA PERFORMANCE**

#### Art. 10 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. **I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa, individuale e per progetti** sono articolati nelle seguenti modalità:
  - a. **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della performance organizzativa espressa nell'anno che incide sul budget previsto

per tale istituto (es. budget performance organizzativa iniziale = 1.000,00 euro, performance 90%, budget performance finale 900,00 euro) e sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile;

**b. Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.**

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, ed alla valutazione individuale effettuata da parte dei singoli responsabili di riferimento sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al Responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture (c.d. budget di struttura) e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 8 del presente articolo), integrata, eventualmente, dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);

**~~c. Incentivi per la realizzazione di progetti di~~**

d. Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022, più dettagliatamente specificati al successivo articolo.

~~2. L'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale avviene attraverso il ricorso al meccanismo del peso potenziale, di cui al Regolamento Comunale vigente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 303/2020, modificata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 434/2021.~~

~~a. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.~~

3. Con riferimento all'attribuzione dei premi di cui al comma 1, le parti concordano che non possono costituire in alcun modo penalità le assenze dal servizio per le sottoindicate motivazioni:

- i. *infortunio sul lavoro;*
- ii. *assenza per ricovero ospedaliero;*
- iii. *assenza per terapie salvavita;*

iv. *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*

v. *permessi di cui alla L. 104/1992, tranne aspettativa ai sensi della stessa legge che viene considerata come assenza;*

vi. *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*

~~vii. assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;~~

viii. *Permessi per donazione sangue;*

ix. *Riposi compensativi, intesi come quelli usufruiti a seguito di accumulo di monte ore derivante da espletamento di lavoro oltre l'ordinario orario di lavoro che non sia stato remunerato con l'indennità di straordinario. Verranno considerati assenza i riposi compensativi derivanti dall'espletamento dello straordinario in giornata festiva che sia stata già remunerata con corrispondente indennità (es. straordinario, indennità per espletamento di consultazioni elettorali ecc.);*

x. *Permessi per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente come richiamati all'art. 40 comma 1 del CCNL.*

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati;
5. La percentuale delle risorse destinate alla performance individuale e a quella organizzativa è definita annualmente secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione adottato dall'ente.
6. La performance individuale verrà definita dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, prevista dal sistema di valutazione dell'Ente.
7. Il dipendente, che ritenga di non accettare la valutazione proposta dal Dirigente/Responsabile di Settore, potrà, nel termine di 5 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti **nei 7 giorni successivi** al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
8. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti di parte variabile.
9. 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 12.
10. Ai fini del comma 12 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri e più nello specifico argomentati all'art. 26 del presente Contratto:

- 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.

11. 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 e al netto dei contributi a carico dell'Ente				Percentuale di riduzione performance
Fino a			€ 5.000	0%
Da	€ 5.001	a	€ 10.000	10%
Oltre	€ 10.001			25%

12. 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.

13. 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.

~~14. In sede di liquidazione annuale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge deve essere inviata informativa preventiva alla RSU e alle OO.SS. relativa alla tipologia del compenso erogato, i soggetti che lo percepiscono e l'importo erogabile.~~

Art. 11 - 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 al 10% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, almeno il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura~~

~~e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.~~

- ~~2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.~~
- ~~3. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascun Servizio/Settore secondo esigenze espresse dal Dirigente, in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.~~

### **Disciplina del premio differenziale individuale**

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022, la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale della medesima categoria, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale.
2. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 10% del personale avente titolo alla premialità.
3. In caso di parità di punteggio accede al premio differenziale il dipendente con maggiore anzianità di servizio, in caso di ulteriore parità quello con maggiore anzianità anagrafica ed in caso di ulteriore parità, verrà attribuito al dipendente che non ne ha beneficiate negli anni precedenti.
4. Il budget per la maggiorazione è assegnato a ciascuna Area in proporzione al budget di settore attribuito secondo i parametri della performance.

## **CAPO IV - LE ALTRE INDENNITÀ LEGATE A PRESTAZIONI E INCARICHI SPECIFICI**

Art. 12 - 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. 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 ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della “indennità condizioni di lavoro”, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti:
  - a. il maneggio di valori, e/o
  - b. esposizioni a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o
  - c. condizioni di disagio.
2. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività come definite al comma 1, sommando il peso delle causali sotto riportate, e determinando la fascia in cui si trova il valore complessivo dell'indennità.
3. La misura di cui al presente articolo è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - d. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - e. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività
4. **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:
5. L'indennità compete ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili”, 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 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, 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.

6. La pesatura del maneggio valori varia in base **all'importo medio mensile maneggiato**, come di seguito schematizzato:
- i. valori maneggiati fino a € 499,00 (**€ 1,00 al giorno**)
  - ii. valori maneggiati compreso tra euro 500,00 e euro 6.499,00 (**€ 1,50 al giorno**)
  - iii. valori maneggiati uguali o superiori ad euro 6.500,00 (**€ 2,00 al giorno**)
7. **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 fino ad **Euro 2,00** che verrà erogata solo per le giornate di effettiva presenza. 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.
- ~~8. La pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:~~
- ~~a. indice di rischio basso (Indennità pari ad € 0,50)~~
  - ~~b. indice di rischio medio (Indennità pari ad € 1,00)~~
  - ~~c. indice di rischio alto (Indennità pari ad € 1,50)~~
9. **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 fino ad **Euro 1,50**, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato **più volte al giorno**, 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 mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse al Servizio Risorse Umane, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.
- ~~10. La pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta è la seguente:~~
- ~~a. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (Indennità pari ad € 0,50)~~
  - ~~b. Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare~~

~~natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (Indennità pari ad € 1,00);~~

- ~~c. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (Indennità pari ad € 1,50).~~

11. L'indennità di cui al presente articolo, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
12. L'attribuzione della indennità di cui al presente articolo avviene solo a seguito di atto del dirigente competente che individui le posizioni di lavoro che presentano le suddette caratteristiche.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non siano titolari di EQ.

2. Gli importi potrebbero essere soggetti a rideterminazione annuale in base alle risorse disponibili del fondo della contrattazione decentrata in sede di accordo economico.

1. Il personale inquadrato nell'area funzionale della vigilanza non è destinatario delle summenzionate indennità, in quanto destinatario della indennità di funzione prevista dall'art. 97 del CCNL.

2. L'indennità di specifica responsabilità è individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante i seguenti **CRITERI**:

INDICATORE	PUNTEGGIO
COMPETENZA SPECIALISTICA RICHIESTA	
Elevata	20
Intermedia	10
Modesta	5

<b>GESTIONE DELLE RELAZIONI</b>	
Gestione frequente di utenza esterna	20
Gestione occasionale di utenza esterna	10
Interazione frequente con operatori di altri servizi	5
<b>AUTONOMIA</b>	
Elevata	30
Intermedia	15
Bassa	10
<b>COMPLESSITÀ DEI PROCEDIMENTI</b>	
Elevata	30
Intermedia	15
Bassa	10

1. La determinazione dell'importo attribuibile, riparametrato in proporzione alle risorse disponibili, si ottiene come segue:

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<b>Punti</b>	<b>INDENNITA'</b>
Da 20 fino a 50	€ 600,00
Da 51 a 100 punti	€ 1000,00

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<b>Punti</b>	<b>INDENNITA'</b>
Da 20 fino a 50	€ 1.000,00
Da 51 a 100 punti	€ 1500,00

<b>AREA FUNZIONARI (NON TITOLARI DI EQ)</b>	
<b>Punti</b>	<b>INDENNITA'</b>

Da 20 fino a 50	€ 1500,00
Da 51 a 80 punti	€ 2500,00
Da 81 a 100 punti	€ 3.000,00

**2. 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.**

3. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo e al Presidente della delegazione trattante.

4. Sulla base del budget che in sede di Conferenza dei Dirigenti, è assegnato a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Dirigente adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.

5. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

6. La liquidazione di suddetta indennità avverrà solo a seguito di riscontro dell'effettiva copertura delle indennità assegnate da parte dei dirigenti di riferimento, sulla base di attestazione da parte dello stesso dell'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.

7. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno **cadenza annuale**, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. 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.

8. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

9. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione al Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo.
10. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### Art. 14 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 20 comma 1 lett. f), le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale 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, sono remunerate -in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato- in favore del personale dell'area della vigilanza che sia titolare di incarico di EQ.
2. 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.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è altresì riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
5. Il corrispettivo di cui al presente articolo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.
6. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
7. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del tetto 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.

#### Art. 15 – Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 2019-2021, 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 Tale indennità è assegnata dal dirigente entro il primo trimestre dell'anno alla quale corrisponde il valore dell'indennità così definito:

3. l'attribuzione della responsabilità legata all'indennità di funzione verrà assegnata secondo i seguenti CRITERI:

INDICATORE	PUNTEGGIO
<b>COMPETENZA SPECIALISTICA RICHIESTA</b>	
Elevata	20
Intermedia	10
Modesta	5
<b>GESTIONE DELLE RELAZIONI</b>	
Gestione frequente di utenza esterna	20
Gestione occasionale di utenza esterna	10
Interazione frequente con operatori di altri servizi	5
<b>AUTONOMIA</b>	
Elevata	30
Intermedia	15
Bassa	10
<b>COMPLESSITÀ DEI PROCEDIMENTI</b>	
Elevata	30
Intermedia	15
Bassa	10

Gli importi verranno così determinati:

<b>Agenti (Area Istruttori) e Sottufficiali (Area Istruttori)</b>	
● Punti	● INDENNITA'
Da 20 a 50	€ 1000,00
Da 51 a 100	MAX € 1.500,00

<b>Ufficiali (Area Funzionari) e Ufficiali superiori (Area Funzionari ex D3)</b>
--

● Punt	● INDENNITA'
Da 20 a 50	€ 1.500,00
Da 51 a 80	€ 2.500,00
Da 81 a 100	€ 3.000,00

4. Vengono esclusi dall'assegnazione dell'incarico gli addetti della polizia locale che hanno avuto una valutazione negativa nell'anno precedente o che abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale

5. L'indennità è liquidata in unico importo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro e del periodo di attribuzione dell'incarico.

6. Sono ammessi i casi di cumulabilità con altri compensi.

Art. 16 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00
2. L'indennità di cui al comma 1 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.
3. Si conviene che le indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018) sono quantificate nel seguente modo e per un importo complessivo massimo di € 17.000,00:
  - i. € 3,00 (misura indennità giornate feriali) da corrispondere al personale di polizia locale che espletterà la propria attività lavorativa per almeno l'80% delle ore della giornata all'esterno. Le ore espletate all'esterno dovranno essere rilevate dagli orologi marcatempo;
  - ii. € 3,50 (misura indennità giornate festive) da corrispondere al personale di polizia locale che espletterà la propria attività lavorativa per almeno l'80% delle ore della giornata all'esterno. Le ore espletate all'esterno dovranno essere rilevate dagli orologi marcatempo.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con
  - a. l'indennità di turno,
  - b. l'indennità quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995,
  - c. i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e
  - d. i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a capo di questi ultimi

e. ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

5. L'indennità di servizio esterno non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
6. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
7. Il compenso viene corrisposto mensilmente sulla base delle rilevazioni automatiche.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel limite di complessivi € 17.000,00 come sopra riportato.

#### Art. 17 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art 98 CCNL 2022, i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della Strada, nella quota determinata dall'Ente ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 c. 4 lett. C) e 5, sono destinati alle seguenti finalità a favore del personale di cui alle lettere d-bis ed d) del comma 1 dell'art. 12 CdS:
  - a) Finanziamento e potenziamento dei servizi notturni di prevenzione delle violazioni cui agli artt. 186, 186bis, 187 del CdS;
  - b) Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;
  - c) Contributi datoriali al fondo di previdenza complementare;
  - d) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL;
  - e) Allo svolgimento, da parte degli organi di Polizia Locale, nelle scuole di ogni ordine e grado, di corsi didattici finalizzati all'educazione stradale.
2. La Giunta Comunale determina annualmente, con delibera di Giunta su proposta del Dirigente della Polizia Locale, le quote da destinare alle finalità di cui al comma precedente;
3. L'Ente stanziava le relative risorse ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett c) del CCNL.

#### Art. 18 – Incentivi per le funzioni tecniche

Per la disciplina delle risorse di cui al presente articolo, si rinvia al Regolamento vigente presso l'Ente.

#### Art. 19 – Turnazioni

1. L'indennità di turno è disciplinata dall'art. 30 del CCNL Funzioni Locali 2022.
2. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno **20** del mese precedente la turnazione programmata.
3. L'assegnazione dei turni compete al Responsabile di ciascun Servizio in turnazione, il quale predispose "piani mensili", li aggiorna in base alle esigenze organizzative del Servizio e li trasmette al Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo, entro i primi 10 giorni del mese successivo per l'elaborazione dei cartellini di rilevazione delle presenze del personale del Comune nonché al fine delle liquidazioni dell'indennità relativa spettante.

4. Al personale turnista è corrisposta, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo i valori stabiliti dalla normativa sopra richiamata.
5. La relativa indennità è finanziata in sede annuale con la ripartizione del fondo salario accessorio ed è regolamentata dalle disposizioni in vigore presso l'Ente.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, nel secondo mese successivo a quello cui si riferisce il turno sulla base delle comunicazioni riepilogative mensili effettuate sugli appositi modelli predisposti dal Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo, sottoscritti dal Dirigente del settore di riferimento, sui quali si attestano le giornate di effettivo espletamento del turno (presenza in servizio attestata mediante rilevazione elettronica delle presenze) in cui si sostanziano i presupposti per l'erogazione della stessa.
7. Per il turno festivo infrasettimanale è prevista la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 30 e all'art 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021, con riferimento all'intera giornata. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo;
8. Al fine di garantire un equilibrio sul fondo della contrattazione decentrata, il numero massimo di turni festivi infrasettimanali imposte al dipendente è fissato in **n. 5** per anno.
9. Il personale che si trovi nelle seguenti situazioni può, su richiesta del lavoratore, essere escluso dall'articolazione in turni purché:
  - a. benefici delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018;
  - d. assista i familiari fino al primo grado, del primo ciclo dell'istruzione con DSA ai sensi della L. 170/2010- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
  - e. la lavoratrice sia inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015
  - f. sia affetto da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
  - g. sia iscritto ad un corso di studi per il conseguimento di un titoli di studio universitario, post-universitario, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a compensare le performance organizzative e individuale del personale del Comune di Ascoli Piceno, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del DL 112/2008 come convertito nella Legge 113/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
11. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile.
12. Per la disciplina di dettaglio dell'indennità di cui al presente articolo si rimanda al Regolamento vigente approvato dalla Giunta Comunale.

#### Art. 20 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

2. Ai sensi dell'art. 20 comma 1 lett. h) e dell'art. 80 comma 2 lett. g) del CCNL 2022, sono previsti in favore del personale, anche titolare di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del CCNL 2022, in aggiunta alla posizione di posizione e di risultato, i seguenti trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge:
  - a. Incentivi per la realizzazione dei Piani di razionalizzazione e risparmio di cui all'art.16 del D.L. 98/11. Con riferimento alle risorse derivanti dai risparmi connessi all'attuazione di piani di razionalizzazione e risparmio e destinate al Fondo per la contrattazione decentrata, una parte pari all'80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.
  - b. Incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018. Al personale dipendente addetto alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali è riconosciuta un'incentivazione economica da realizzare attraverso l'attribuzione di una quota parte del maggior gettito accertato e riscosso, derivante dal recupero dell'evasione tributaria (IMU-imposta municipale unica e TARI-tassa sui rifiuti), nonché della lotta all'evasione erariale.
  - c. Compensi professionali erogati in favore degli avvocati delle Amministrazioni. Nelle situazioni di cui all'art.9 commi 3 e 6 del DL n. 90 del 24 giugno 2014, a ciascun avvocato dipendente dell'Amministrazione è corrisposta, nelle modalità stabilite dai rispettivi regolamenti, una somma non superiore al trattamento economico complessivo.
  - d. 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"
  - e. Compensi legati alle pratiche di condono edilizio ai sensi dell' art. 32, comma 40, della L. n. 326/2003. I compensi possono essere erogati a seguito del rilascio del titolo edilizio, presupposto legittimante l'erogazione del relativo compenso, fermo restando l'avvenuto introito dei relativi diritti e degli oneri.

- f. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, ai sensi dell'art. 70 ter del CCNL 2016- 2018.
- 3. Per la retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, si rinvia al rispettivo Regolamento vigente presso l'Ente

#### Art. 21 - 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 CCDI.
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.

#### Art. 22 - Disciplina per la reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, è:
  - a. Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti;
  - b. Riferita a interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - c. Quantificata in € 10,33 lordi per ogni turno da 12 ore. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese;
3. Nel caso in cui l'Ente lo ritenga necessario per garantire l'erogazione del servizio, il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 8 volte in un mese.
4. Nei casi di cui al precedente comma, per le giornate eccedenti le n.6 reperibilità mensili, l'indennità può essere incrementata fino ad euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate **vengono retribuite come lavoro straordinario a partire dall'orario in cui il dipendente entra in servizio** o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.
6. Per giustificati motivi oggettivi è possibile **chiedere da parte del dipendente l'esclusione dai turni di reperibilità**, a titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano:
  - a. I dipendenti residenti o domiciliati distanti più di 30 minuti dal luogo di lavoro
  - b. I disabili beneficiari dei permessi di cui alla L. 104/92 art.33 comma 6

- c. I dipendenti rientranti nelle fattispecie previste dall'art 53 commi 1, 2, e 3 del D. Lgs. 151/2001
- d. personale di età superiore a 60 anni
- e. ogni altra tipologia prevista dalla legge

Art.24 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

- ~~1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi 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.~~
- ~~2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata sulla base del relativo Regolamento vigente presso l'Ente.~~

Art. 28 – Le Progressioni fra le Aree

1. Il CCNL 2019-2021, nel rispetto di determinati presupposti, prevede la possibilità per il personale di effettuare la progressione tra le aree, dettando disposizioni differenti, in ordine alle procedure, ai limiti di spesa ed ai requisiti di partecipazione per il periodo transitorio fino al 2025 (art. 13, commi 6 e seguenti) e per il periodo a regime (art. 15, comma 1).
2. In applicazione dell'art. 13, commi 6,7,8 del CCNL 2022 (progressioni fra le aree derogatorie/speciali), fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, 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 contenuta nel CCNL 2022, finalizzate a tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza.
3. I criteri per l'effettuazione delle procedure valutative di cui sopra, si basano sui seguenti elementi di valutazione, già esplicitati al comma 6 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021:
  - a. **Esperienza maturata nella categoria di appartenenza**, anche a tempo determinato (**Fino a 50 punti su 100**);
  - b. Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari con pesatura maggiorata per il titolo attinente al profilo professionale oggetto della procedura (**Fino a 30 punti su 100**);
  - c. Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze

informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a 20 punti su 100).

4. Le progressioni di cui al comma 2, nella fase transitoria, 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.
5. In applicazione dell'art. 15 del CCNL 2022 (progressioni ordinarie fra le aree), fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale – confluito nel PIAO – la progressione fra le aree può aver luogo con procedure selettive comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.
6. I criteri per l'effettuazione delle procedure comparative di cui al precedente comma, si basano sugli elementi di valutazione esplicitati all'art. 52 comma 1-bis quarto periodo del D. Lgs. n. 165/2001 e di seguito richiamati:
  - a. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio 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;
  - b. Assenza di procedimenti disciplinari;
  - c. Possesso dei titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
  - d. Numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
7. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 2019/2021 e nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
8. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
9. Il lavoratore che effettua una progressione verticale dovrà attendere **cinque anni** (ovvero un termine inferiore o superiore definito in contrattazione integrativa) prima di poter partecipare a una procedura di progressione economica.
10. La disciplina del presente articolo è rimessa annualmente in sede di contrattazione decentrata.

#### Art. 29 - Le Progressioni all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi

possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrisondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuato, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dall’art. 14 DEL CCNL 2022. .
3. I “Differenziali Stipendiali” vengono riconosciuti, nel limite del 50% degli aventi diritto e delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all’art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
4. L’annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l’attivazione.
5. Il Sistema di attribuzione dei “Differenziali Stipendiali” si applica al personale in servizio nell’Ente alla data del 1° gennaio dell’anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo, che negli ultimi 5 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica.
6. La partecipazione alla procedura selettiva per l’attribuzione dei “Differenziali Stipendiali” di cui al comma 2, è basata sul possesso dei requisiti generali esplicitati all’art. 14, comma 2, lettera a) del CCNL 2019- 2021 la cui ponderazione è ulteriormente dettagliata con apposito Regolamento/Bando annuale.
7. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa, riportate nel biennio precedente quello di indizione della procedura in questione, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
8. I “Differenziali Stipendiali”, sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. 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.

~~i.viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 60/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale~~

- ~~ii. il punteggio di valutazione della performance individuale di un dipendente effettuato con riferimento a porzioni di anno viene riproporzionato in base ai mesi di effettiva prestazione;~~
- ~~iii. in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;~~
- b. Esperienza professionale, maturata nel medesimo profilo o 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.
- c. Anzianità maturata alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto, con un'anzianità minima pari **a trentasei mesi nella** posizione economica in godimento;
- d. Ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
9. In caso di parità di punteggio nella graduatoria, la PEO verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza; 2) maggiore anzianità di servizio; 3) maggiore età anagrafica.
10. E' riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
11. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
12. Per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16.11.2022;
13. L'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo.
14. Sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
15. Apposito atto dell'Ente, emanato dal Dirigente competente in materia di Risorse Umane, avvierà e disciplinerà, secondo i criteri di cui al presente articolo, il sistema di attribuzione della progressione economica.
16. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i "Differenziali Stipendiali" saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.
17. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.



## CAPO V POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 30 - Orario di lavoro ex art. 29 CCNL

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. 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 disposizioni legislative vigenti, fatti salvi i servizi o situazioni particolari di cui al comma successivo, che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria, l'orario ordinario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, come di seguito specificato:
  - a. ~~dalle ore 8.00 alle ore 14.00 nei giorni nei quali non è previsto rientro pomeridiano (per un totale di n. 6 ore/giorno);~~
  - b. ~~dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 nei due giorni di rientro pomeridiano (per un totale di n. 9 ore/giorno);~~
2. ~~Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.~~
3. ~~Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità permette di iniziare l'attività lavorativa fino ad un massimo di 15 minuti prima o 30 minuti dopo l'orario di ingresso, nonché finirla sempre fino ad un massimo di 15 minuti prima o 30 minuti dopo l'orario ordinario di uscita, salvo nelle giornate di rientro pomeridiano dove, per le sole ore pomeridiane, l'orario di entrata e di uscita può essere anticipato/posticipato di 30 minuti rispetto a quanto stabilito in via ordinaria.~~
4. La flessibilità oraria, in linea di principio, deve essere conguagliata nel giorno di riferimento ovvero entro il mese.
5. L'eventuale credito orario (flessibilità positiva) potrà essere utilizzato per conguagliare il debito orario (flessibilità negativa) dello stesso mese, di quello precedente o successivo, nonché per permessi personali del solo mese di riferimento. La flessibilità positiva, in ogni caso, non può essere annoverata come lavoro straordinario.
6. L'eventuale debito orario (flessibilità negativa) deve essere recuperato al massimo entro due mesi successivi a quello di riferimento, in caso contrario si tramuta in permesso personale.
7. Il permesso personale può essere richiesto nel limite di 36 ore annue e può essere recuperato entro i due mesi successivi alla fruizione; le ore non lavorate vengono conguagliate con la flessibilità positiva del mese di riferimento o con il monte ore accumulato dal dipendente, se positivo nonché con il lavoro straordinario espletato al massimo entro i due mesi successivi a quello di riferimento. In caso di mancato recupero entro i due mesi successivi alla fruizione, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

8. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo.
9. Con specifici accordi il Dirigente del Servizio Risorse Umane e Benessere Organizzativo e quello del Servizio interessato, verranno identificati i servizi dove l'istituto in parola non potrà essere applicato, o non è applicabile o applicabile solo in parte, prevedendo una flessibilità minima, data l'incompatibilità fra lo stesso istituto ed il servizio reso. Si veda, ad esempio, il servizio Manutenzione dove, data la peculiare attività degli addetti che operano in squadre, una flessibilità troppo ampia ostacolerebbe l'organizzazione della stessa attività, pertanto è in uso un'articolazione oraria più rigida.

#### Art. 23 – Pause e riposi

1. Ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2022, salvo quanto previsto al comma 5, è prevista la pausa giornaliera di almeno 10 minuti dopo 6 ore di lavoro continuativo, purché non in turno, al fine del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 16/11/2022 la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti,
3. Ai fini della maturazione del buono pasto sostitutivo, per la disciplina della pausa finalizzata alla consumazione del pasto si rinvia al successivo art. 33 "Regolamentazione del Buono Pasto".
4. Sulla base delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, l'eventuale consumazione del pasto, le figure professionali individuate dal CCNL 2022 soggette alla turnazione, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata non inferiore a 30 minuti che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. La giornata di riposo settimanale è un diritto irrinunciabile dei lavoratori e corrisponde al settimo giorno della settimana lavorativa, di regola la domenica; tale diritto è rafforzato anche dal D.Lgs.n.66/2003;
6. Al personale che per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, **ai sensi dell'art 24, comma 1 del CCNL del 14/9/2000, sostituito dall'art. 14 del CCNL 05/10/2001, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.**
7. Al personale che, per particolari esigenze di servizio, (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività lavorativa in

giornata non lavorativa (quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete, ai sensi dell'art. 24, comma 3, la normale valorizzazione delle ore effettivamente effettuate, o ai fini del completamento dell'orario d'obbligo, o ai fini delle eventuali prestazioni straordinarie.

8. Al personale che, per particolari esigenze di servizio (e, quindi, non come lavoro ordinario settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria **attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, si applica la disciplina dell'art. 24, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;**
9. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 19, comma 6 del presente Contratto.

#### Art. 31– Lavoro Straordinario

1. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente. L'Ente procede ad erogare, sullo stipendio dei **due mesi successivi** alla effettuazione le ore di lavoro di straordinario e, se dovute, le maggiorazioni orarie corrispondenti alla prestazione straordinaria come all'art. 35 comma 2 del CCNL 16.11.2022
2. Qualora il dipendente opti per il recupero delle ore di straordinario, l'Ente procede entro i **due mesi successivi** all'effettuazione ad erogare, se dovuta, la sola maggiorazione
3. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)
4. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 **di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto del Dirigente del Servizio Risorse Umane, sentita la Conferenza dei Dirigenti e le OO.SS. In caso di altre attività debitamente giustificate e comunque previo confronto con le rappresentanze sindacali, la percentuale di cui al comma 7 potrà essere elevata al 4%;**
5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
6. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione civile, non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo.
7. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

8. In tali ipotesi ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma1 lettere e d) del CCNL.
9. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente **deve comunicare alla parte sindacale l'importo** del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
10. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, **dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.**
11. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa **all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.** Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

#### Art. 32 – Ferie solidali

1. Viene istituita la banca delle ferie solidali, secondo la disciplina di dettaglio individuata nello specifico Regolamento da approvarsi.
2. Su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ferie solidali in tutto o in parte:
  - a. Le proprie giornate di ferie, comprese quelle non fruibili nei tempi stabiliti dalla legge;
  - b. Le quattro giornate di riposo per festività soppresse.
  - c. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione indicando il numero di giorni ferie o di riposo che intendono cedere.

#### Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore dell'Ente, di cui all'art.33 del CCNL, con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 40 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 3 dell'articolo 30 del presente CCI.
4. Le ore non utilizzate entro il 30 giugno dell'anno successivo che si intende recuperare devono essere programmate e fruite entro il 31.12 dell'anno altrimenti verranno liquidate nel mese di agosto.
5. Qualora il dipendente dovesse effettuare lavoro settimanale eccedente le ore previste, può chiedere che siano fruibili a recupero invece che come straordinario.

**Art. 33 – Regolamentazione Buono Pasto**

1. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti, comprese le EQ, che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; e', in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. Al fine della corresponsione del Buono Pasto, si stabilisce la seguente regolamentazione:
  1. in linea di principio, è prevista solo ed esclusivamente per i giorni ordinari di rientro pomeridiano, sarà esclusa in tutti gli altri casi, salvo spostamenti del rientro pomeridiano stabiliti dall'Amministrazione, (Es. Vigilia di Natale, ultimo dell'anno, Carnevale, ecc.).
  2. Il dipendente deve aver prestato servizio effettivo, come da rilevazione del sistema elettronico delle presenze, per almeno 5 ore al mattino e 2 ore e 30 minuti nel pomeriggio.
  3. È necessario interrompere il proprio orario di lavoro per la pausa pranzo per almeno 30 minuti e per non più di un'ora e 45 minuti in uno spazio temporale compreso precisamente tra l'orario di inizio della flessibilità in uscita e quello preciso di fine in entrata pomeridiana. Tale interruzione deve risultare imprescindibilmente dal sistema elettronico di rilevazione delle presenze, mediante l'utilizzo del terminale installato nella sede lavorativa abituale, salvo il caso di impedimento per missione ovvero uscite per servizio rilevabili parimenti dal sistema di rilevazione presenze.
  4. A tal fine, quindi, sono considerate valide in alternativa solo le attestazioni scritte che giustifichino la mancata timbratura della pausa pranzo per esigenze di servizio debitamente sottoscritte dal dirigente di riferimento, da inoltrare al Servizio Personale entro e non oltre il giorno successivo a quello a cui si riferisce. Per il rispetto di tale scadenza sarà presa in considerazione la data attestata dal protocollo interno che deve essere necessariamente inserito nel modello. Non saranno rese valide attestazioni di presenza, seppur sottoscritte dal dirigente, ove si giustifichi la mancata timbratura per dimenticanza o esigenza personale.
  5. Viene concessa, altresì, nel momento in cui il dipendente è chiamato a svolgere lavoro straordinario per almeno 2 ore e 30 minuti successivi ed almeno 5 ore di effettiva attività lavorativa. È necessaria formale richiesta scritta del Dirigente di riferimento preventiva e protocollata, almeno entro il mese al quale si riferisce. Deve necessariamente avere inizio entro la fascia di interruzione prevista per la pausa pranzo, come sopra individuata. È possibile corrispondere il buono pasto, con il rispetto di entrambe le prescrizioni previste, anche nel caso invertito, quando cioè il lavoro straordinario si riferisce a quello mattutino mentre quello ordinario a quello pomeridiano.
  6. Non è prevista, quindi il buono pasto non viene erogato, in caso di svolgimento di attività lavorativa dovuta per conguagliare eventuali fruizioni di permesso personale ovvero flessibilità negativa.

7. Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti dal Dirigente del Servizio Personale al fine di tale corresponsione in particolari casi di articolazione dell'attività lavorativa di volta in volta individuati e agli atti del Servizio Personale.
8. Per tutti i dipendenti, a prescindere dalla funzione a loro assegnata, è previsto il limite mensile di corresponsione di **max 12 Buoni pasto**, salvo in caso di turnazione, elezioni e calamità.
9. Per il personale turnista è riconosciuta quando il loro turno, inteso come quello istituzionalmente previsto e formalmente codificato a seguito di apposito provvedimento del competente Dirigente (non verrà presa in considerazione a tal fine l'effettiva timbratura del dipendente) sia stabilito con le seguenti modalità:
  - Inizio non oltre le ore 12:30 e fine non prima delle 15:00;
  - Inizio non oltre le 18:30 e fine non prima delle 22:00;
 Come disposto dalle vigenti norme contrattuali non è prevista l'interruzione del turno di lavoro in quanto il pasto va consumato all'inizio, ovvero alla fine del turno.

#### Art. 34 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. I dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 entro il limite massimo di n.13 settimane 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.
2. In caso di attivazione di orari multiperiodali di cui all'art 20 c. 4 lett c)del presente contratto le parti si incontreranno entro il 31 gennaio di ogni anno per definirne le articolazioni e i servizi interessati anche ai fini dell'applicazione dell'art. 22 del CCNL del 1/4/1999 e dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022.

#### Art. 35 - 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. 36 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

- ~~1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di **180 ore annue**, può essere elevato fino a **250 ore**, da individuarsi con specifico atto della Giunta.~~

Art. 37 - 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. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
  - a. In gravi condizioni di salute;
  - b. Con gravi situazioni di disagio.

Art. 38 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

2. 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 può tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.
1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

**Art. 39 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni**

1. Dai turni notturni possono essere esentati, previo provvedimento debitamente motivato dal Dirigente, il personale che si trovi in particolari situazioni personali o familiari.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

**Art. 40 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

**Art. 41 - 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 gli stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza.

**Art. 42 - I piani di welfare integrativo**

1. Nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL 2019-2021, nell'ente si dà corso alla attivazione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, in deroga al limite al trattamento accessorio perché non danno luogo a retribuzione erogata al personale.
3. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018.
4. Le somme destinate alla previdenza complementare restano, altresì, pienamente soggette al vincolo posto dall'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006 che pone un limite generale alla spesa di personale, definito in sede di contrattazione e sono pertanto incluse nel computo degli spazi assunzionali.
5. 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 i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

**CAPO VI - La costituzione del fondo****Art. 43 - 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. 44 - 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.

~~Art. 45 – Incentivazione ulteriore per il personale scolastico~~

- ~~1. Possono essere previsti 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, tali attività vanno preventivamente definite e regolamentate a inizio anno.~~

~~Art. 46 – 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.~~

## **CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali**

Art. 47 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, 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. 48 – 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. 49 - 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.

#### Art 44 SALUTE

##### Art. 44

##### Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
  - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
  - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
  - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.

3. 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.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

TOGLIERE IL RESTO DELLE TABELLE